

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**ESTILOS DE LIDERAZGO EN COLABORADORES DE UN GRUPO**  
**EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, AGOSTO –**  
**DICIEMBRE DEL 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**ZAIDA DEL PILAR PISCOYA DE LA CRUZ**

**ASESOR**

**CORA ELIZABETH VALLE TEMOCHE**

<https://orcid.org/0000-0002-6466-4194>

**Chiclayo, 2020**

**ESTILOS DE LIDERAZGO EN COLABORADORES DE UN  
GRUPO EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE CHICLAYO,  
AGOSTO – DICIEMBRE DEL 2016**

PRESENTADA POR:

**ZAIDA DEL PILAR PISCOYA DE LA CRUZ**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR:

Marilia Sibebe Cortez Vidal

PRESIDENTE

Fiorella Eliana Soza Carrillo

SECRETARIO

Cora Elizabeth Valle Temoche

VOCAL

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
I.Introducción.....	8
II.Marco Referencial .....	11
Antecedentes .....	11
III.Marco Teórico.....	14
Definición operacional de variables e indicadores. ....	22
IV.Metodología.....	23
Tipo y diseño de investigación.....	23
Población.....	23
Criterios de selección.....	23
Procedimiento .....	23
Instrumento .....	24
Aspectos éticos.....	24
Plan de procesamiento y análisis de datos .....	25
V.Resultados.....	26
VI.Discusión.....	29
VII.Conclusiones .....	32
VIII.Recomendaciones.....	33
IX.Referencias .....	34
X.Anexos .....	37

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Definición operacional de la variable Estilos de liderazgo medida por la escala de Liderazgo organizacional diagnostica de potencial de identidad (ELO). .....	22
Tabla 2. Porcentaje de los estilos de liderazgo según área de trabajo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo agosto - diciembre 2016. ....	27

## **Lista de figuras**

Figura 1. Estilos de liderazgo de los colaboradores del grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo agosto - diciembre 2016 ..... 26

Figura 2. Porcentaje de los estilos de liderazgo según sexo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo..... 28

## Resumen

Los estilos de liderazgo hacen referencia al patrón de conducta del líder, estos son necesarios en cualquier organización para que exista un buen desarrollo y progreso empresarial. La presente investigación denominada Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, Agosto – diciembre del 2016, tuvo como objetivo general determinar los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores de un grupo empresarial y como objetivos específicos identificarlos según área de trabajo y sexo para la que se administró la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) de Dorregaray que tiene una validez entre 0.76 y 0.87 y confiabilidad entre 0.72 y 0.91, a 82 trabajadores de ambos sexos, de 23 a 50 años. El diseño y tipo de estudio fue no experimental, descriptivo. Los resultados muestran que el 48% de la población se ubicó en el estilo racional y el 36% emotivo libre. En todas las áreas son más frecuentes los estilos de liderazgo racional y emotivo libre con diferentes porcentajes según puesto; Finalmente, con respecto 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.

Palabras clave: Estilos, liderazgo, colaboradores.

## Abstract

Leadership styles refer to the leader's pattern of behavior, these are necessary in any organization for good development and business progress. The present research called Leadership Styles in collaborators of a business group in the city of Chiclayo, August - December 2016, had as a general objective to determine the leadership styles presented by the collaborators of a business group and as specific objectives to identify them according to area of Work and sex for which the Dorregaray Organizational Leadership Scale (ELO) was administered, with a validity between 0.76 and 0.87 and reliability between 0.72 and 0.91, to 82 workers of both sexes, aged 23 to 50 years. The design and type of study was non-experimental, descriptive. The results show that 48% of the population was in the rational style and 36% free emotional. Rational and emotional free leadership styles with different percentages according to position are more frequent in all areas; Finally, with respect to sex, the rational leadership style reached a higher percentage in men and women; However, in the style of docile emotional leadership, only 2% of the male population was located in it.

Keywords: Styles, leadership, collaborators.

## **I. Introducción**

### **Estilos de Liderazgo en colaboradores de un grupo Empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre del 2016**

En la actualidad, el eje central de las distintas competencias que están naciendo con la globalización, son la capacidad de aprendizaje y la adaptación de las personas dentro de sus empresas o las empresas para las que laboran, teniendo como estímulo las nuevas exigencias del entorno empresarial y la necesidad de un perfil líder en cada una de estas compañías, para saber llevar los procesos organizacionales satisfaciendo no solo al consumidor sino también, al cliente interno que son los mismos empleados, desarrollándolos así, en cada una de las esferas de su vida.

El estudio de los líderes no puede ser abordado racionalmente, si no se toman en cuenta algunos elementos mínimos para su comprensión como fenómeno social, o psicosocial. Desde la psicología social, Rivière entiende que el factor condicionante para la aparición del liderazgo tiene que ver con un fenómeno situacional, un grupo enfrenta un problema, una tarea, y a partir de ahí, emerge un liderazgo condicionado por este factor tarea, el contexto en que la misma se despliega y el grupo o colectivo que la enfrenta. Ames (2005).

El gerente general y jefe de recursos humanos de una empresa de autoboutique y multiservicios de autos, refieren que se preocupan por los trabajadores y dan oportunidades de ascensos sin embargo desconocen las manifestaciones de liderazgo que evidencien los colaboradores como para contar con ellos en jefaturas, o en momentos donde se requiera disponibilidad, iniciativa y las ganas de obtener los mejores resultados en productividad.

Por otro lado, los colaboradores manifiestan que no desarrollan las competencias de liderazgo; ya que, desconocen su importancia como una habilidad social, y por lo tanto conlleva a no desarrollar otras competencias de corte personal, como la motivación, autorregulación e interacción; refieren también que por parte de sus superiores no los han capacitado con respeto a este tema, y solo lo conocen de manera general, opinando que los líderes son las personas que mandan, ordenan y todo el grupo es persuadido por el jefe o encargado de área; sin embargo, es coyuntural que muchas veces los jefes encarguen de manera temporal a los colaboradores áreas funcionales en esta empresa, teniendo en cuenta que son 5 áreas de trabajo donde mensualmente asignan un encargado, para que asuma el liderazgo en el grupo y de esa manera van rotando los colaboradores de todas las áreas hasta tener que asumir esta responsabilidad; por ello, el ejercicio del liderazgo es necesario en el desarrollo de sus competencias blandas de gestión.

De acuerdo con Fonseca (2011), refiere que el liderazgo organizacional se fortalece en un lugar apropiado donde los trabajadores son más productivos y su desempeño mejora, conociendo que estilo de liderazgo pueden emplear para que exista una buena retroalimentación de ideas y objetivos. Dando como respuesta que el liderazgo se relaciona con el desempeño de los trabajadores ya que mientras exista un estilo adecuado y equitativo el trabajador desarrollara una mejor labor.

No cabe duda que el impacto del liderazgo es un tema de discusión en empresas. Alfaro (2005), asume que el liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización, por lo que, una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Bonifaz (2012) aporta que el líder debe recordar que los seguidores como individuos y como grupo desarrollan sus propios patrones de conducta y formas de operar (normas, costumbres, hábitos), puede que con frecuencia el líder tenga que comportarse de modo diferente con cada uno de sus colaboradores, porque están en diferentes niveles de establecer un buen liderazgo.

El liderazgo es un tema importante en las empresas y no solamente a nivel nacional sino también a nivel mundial; sin embargo, la ausencia o una mala gestión del mismo vienen afectando la adaptación de los colaboradores en una organización, el rendimiento laboral ya sea por falta de compromiso, o identificación con la misma empresa, por ello, el trabajo que cumplen los colaboradores constituye un aspecto de primordial importancia para el trabajo y desarrollo de los equipos y las organizaciones, no solamente con miras a la obtención de los objetivos organizacionales programados, sino por el desarrollo integral y la satisfacción laboral que deben alcanzar todos los trabajadores, que les permita un correcto enfoque ante los cambios del entorno y un mejoramiento continuo de su desempeño y de los resultados de trabajo de la organización; esto va a verse reflejado en cómo cada colaborador se comportara y como está su estabilidad emocional, lo que influye en sus ganas de crecer profesionalmente.

Ante lo mencionado se desea informar cómo afecta un deficiente liderazgo; asimismo, Robbins (2005), añade que cuando no se establece el adecuado estilo de liderazgo genera un clima de permanente desconfianza en donde los colaboradores no se logran comprometer con los objetivos, limitando el desarrollo de la creatividad y la iniciativa.

El saber liderar es un requisito en todos los puestos de trabajo de una organización, sin importar la responsabilidad ni el cargo que asuman, esta investigación se basa en la problemática de un grupo empresarial frente a lo que se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los estilos de liderazgo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo, durante agosto a diciembre del 2016?

Se propuso como objetivo general determinar los estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, durante agosto – diciembre del 2016; y como objetivos específicos identificar los estilos de liderazgo, según área de trabajo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo e identificar los estilos de liderazgo, según sexo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo.

La importancia del presente estudio radica en las escasas investigaciones relacionadas a la población y a la variable, por lo que ésta podría servir de base a futuras indagaciones y entregar nuevos alcances porcentuales referidos a los distintos estilos de liderazgo en este rubro, así mismo su relevancia también se basa en la necesidad de identificar los diversos estilos de liderazgo, en los colaboradores de un grupo empresarial de autoboutique y multiservicios de autos, el cual representa su principal capital psicológico, de allí que es importante encontrar el liderazgo predominante en la organización y en las recomendaciones entregadas a los responsables de las mismas para un mejor manejo de personal con respecto al tema tratado a través de un programa propuesto después del análisis de los resultados obtenidos.

La implicancia social está dirigida como principal beneficiario a los colaboradores de la organización, los cuales definen el comportamiento laboral que determina los diversos estilos de desempeño en el trabajo. Así mismo, el aporte a la comunidad científica está definido en el estilo de liderazgo encontrado en la investigación y que define la conducta del líder frente a los subordinados; es importante identificar el estilo de liderazgo en cada colaborador y de esta manera recomendar mejoras en las relaciones interpersonales en los trabajadores.

Como resultado de esta investigación la oficina de Recursos Humanos podrá tomar en cuenta la variable evaluada en las distintas áreas de trabajo para crear propuestas útiles a cada sector; de este modo tendrán presente el estilo de liderazgo que evidencian sus colaboradores conduciéndolos a encontrarse y hallar su línea de carrera, y así poder aplicar ascensos para llevar la mejor productividad del mercado competente.

Finalmente, el beneficiario final es el cliente que espera el mejor trato personalizado en su servicio. Se atribuye que los colaboradores que no logran los estándares adecuados tienen la necesidad de ingresar a un programa de capacitación, que ayude al trabajador a un mejor desarrollo no solo personal, sino también organizacional.

## II. Marco Referencial

### Antecedentes

Cevallos, Toral y otros (2017), en su investigación de características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja, seleccionaron la escala de liderazgo organizacional (Elo) para medir los estilos de liderazgo. La muestra estuvo conformada por 148 trabajadores de 12 empresas industriales registradas en la Cámara de Industria de Loja; donde se halló que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo emotivo libre, liderazgo racional y generativo nutritivo, en orden de importancia.

Quin (2016), desarrolló una investigación denominada estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública de Nuevo Chimbote, su muestra estuvo conformada por 120 colaboradores administrativos de ambos sexos, aplicó la escala de liderazgo organizacional (Elo). Obteniendo el mayor porcentaje en el estilo de liderazgo generativo nutritivo con 87.5% (105), seguido del estilo de liderazgo racional, con el 53.3% y finalmente el 44.2% en el estilo emotivo libre.

Quispe (2016), realizó una investigación acerca de cultura y liderazgo organizacional, network marketing en distribuidores independientes de fuxion biotech s.a.c. en la ciudad de Arequipa, su población estuvo conformada por 46 distribuidores independientes, cuyas edades están comprendidas desde los 18 años en adelante, donde aplicó la escala de liderazgo organizacional y obtuvo como resultado que se caracterizan por la tendencia hacia un estilo emotivo libre; seguido de los estilos racional y generativo nutritivo. Llegando a la conclusión que los colaboradores de esa organización expresan de forma auténtica sus sentimientos y actúan conforme a ellos, su anhelo es que el grupo sea una familia feliz, captan las necesidades del grupo, los capacita, acepta sugerencias e ideas para mejorar la producción creando así un medio en donde primen la confianza y el respeto.

Domínguez (2016), en la investigación denominada Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote. Su población estuvo conformada por 218 colaboradores, como instrumento aplicó la escala de liderazgo organizacional (ELO) encontrando como resultado que los estilos de liderazgo se encuentran todos a un nivel promedio; indicando que en la organización existen estilos de liderazgo no adecuados para ejercer.

García, Salas, Martínez (2016), desarrollaron una investigación denominada estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES el que tuvo como principal objetivo identificar

el estilo de liderazgo promovido según género en las pymes de Cali del sector manufacturero y de alta tecnología para lo que se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) a una muestra probabilística de 142 personas teniendo como resultados más resaltantes que no existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo que muestran dentro de su jornada laboral lo que permite y aporta al conocimiento planteando la premisa de que los hombres y las mujeres pueden dirigir de manera similar.

Flores (2014), en su tesis de pregrado en Educación titulada “El Estilo de Liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales de Piura”, tuvo como objeto identificar el estilo de liderazgo, su tipo de estudio fue empírico-analítico, racionalista o tecnológico, la población constituida por 7 colegios, cada uno con una cantidad promedio de 30 profesores, en total tenemos una población que se define entre 200 y 250 profesores, la muestra tendrá un aproximado de 50 profesores, mediante un muestreo aleatorio simple, se utilizó un cuestionario que permitió identificar el estilo de liderazgo de sus directores, se concluyó que los docentes del colegio A opinan en un 73% que el director ejerce un liderazgo transformacional. Así mismo en el colegio B el 66% de los docentes manifiestan que posee dicho liderazgo. También se encuentra que hay docentes que manifiestan que el director en su IE posee estilos del liderazgo instruccional, en el colegio A en un 70.4 % y en el colegio B en un 56.4%. En la muestra 13 estudiada encontramos predominancia del Estilo Transformacional, en comparación con los otros estilos presentados.

Chowdhury (2014), en su investigación titulada: “Un estudio sobre el impacto de los estilos de liderazgo en la motivación y el compromiso de los empleados: un estudio empírico de organizaciones seleccionadas en el sector corporativo”; tuvo el objetivo evaluar el impacto de los estilos de liderazgo transformacional y el nivel de compromiso de los empleados, así como evaluar el impacto de los estilos de liderazgo transaccional y el nivel de compromiso del empleado; la población objetivo para el estudio fue empleados a tiempo completo de las funciones de apoyo y operaciones, que están expuestos a estudios de gestión e investigaciones de similares características. los resultados de este estudio indicaron que los estilos de liderazgo transaccional y transformacional impactaron positivamente el nivel de compromiso del empleado. Además, los hallazgos mostraron que el compromiso organizacional de los individuos se vio afectado negativamente por el estilo de liderazgo del *laissez-faire*.

Jay (2014), realiza un estudio titulado: “El estilo de liderazgo de los directores y el rendimiento de los maestros en las escuelas secundarias del estado regional de Gambella”, en Jimma, Ethiopia. El objetivo principal de este estudio es investigar la influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de los profesores en las escuelas secundarias generales de la

región de Gambella, Etiopía. Para lograr este propósito, el estudio empleó un diseño descriptivo. El estudio se llevó a cabo en diez escuelas secundarias generales de la región de Gambella. Un total de 190 personas han participado en el estudio. Entre ellos 170 maestros fueron incluidos como una muestra. Además, se incluyeron 20 directores de escuelas secundarias generales a través de la técnica de muestreo disponible. Los principales estilos de liderazgo y el desempeño de los maestros fueron identificados como variables independientes y como variable dependiente. De las escuelas secundarias generales deberían preparar una mezcla de estilos de liderazgo autocrático y democrático, mientras que las ideas y enseñanzas de los maestros deberían ser consideradas en la toma de decisiones sobre los criterios de capacitación en su administración para mejorar el desempeño de los maestros.

### **III. Marco Teórico**

#### **Definición de Líder**

Dorregaray (1998) asume que líder es un sujeto normal en su condición biológica, pero con una elevada carga de autoestima orientada a un comportamiento en la que la necesidad de logro se presenta como característica fundamental, tienen el afán de logro, confianza, seguridad y éxito en el dominio de sí mismo y la obtención de un triunfo o éxito en orientación laboral y éxito en el dominio de sí mismo.

El líder es algo así como un atleta de la autoestima, no parece estar nunca cansado ni vencido, ni pesimista, ni confundido cree en el mismo e infunde fe en sus seguidores es un ejemplo a seguir por el entusiasmo que aporta a los suyos, es un emprendedor, es infatigable.

Siege (Como se citó en Rivera 2002) aporta que líder es la persona que tiene influencia sobre los demás y que los guía hacia el logro de los objetivos o metas del grupo. La conducta del líder ha de ser una respuesta a la mayoría del grupo, esta varía en función de las necesidades que tenga el sistema para solucionar un problema concreto. El líder influye en las actividades de un individuo o grupo, para conseguir un objetivo utilizando un proceso de comunicación en una situación concreta; por tal motivo ejerce la dirección con compromiso y motivación y acepta que es el responsable de las acciones que su grupo realice, Ahumada (2004).

Los líderes son figuras que ocupan una posición de estimación y gozan en la conducción del grupo para el logro de los objetivos.

La función del líder consiste en definir nuevos objetivos, revisar y reciclar los antiguos o emprender nuevas líneas de actuación", Caroselli (2002)

El líder, como toda persona, posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica conocerse a sí mismo, para luego entender a los demás, reflejar lo que quiere lograr, y qué busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito.

#### **Liderazgo**

Dorregaray (1998). "Es la capacidad que tienen los individuos para ser capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores, significa que la persona que dirige tiene las condiciones para hacerlo y cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo implica funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, pudiendo expresarse en los siguientes estilos de liderazgo". (p.3)

Martínez (2011) resalta al liderazgo como un proceso social complejo mediante el cual un individuo logra tener un alto grado de influencia en un grupo ya sea para transformarlo o

para movilizarlo hacia el cumplimiento de ciertos objetivos, esas personas tienen las habilidades para influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común.

Ruiz (2012) dice que el liderazgo es la capacidad de actuar con independencia o la habilidad para abrir nuevas vías de acción, siendo rasgos innatos que moldean características como la inteligencia, responsabilidad u originalidad.

Cuadrado (2003) explica que el liderazgo es un proceso social altamente dinámico donde las personas tienen las habilidades para influir sobre la gente; esto lo realiza para que los colaboradores trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común.

Merino y Hernández (2007) afirman que el liderazgo responsable es inherente al hombre, el cuál asume responsabilidades como jefe o autoridad de un grupo determinado, su capacidad de establecer las políticas que lleven adelante la organización, asume con responsabilidad directa sobre todos los actores o stakeholders que influyen de manera directa en la organización o empresa, estos líderes actúan de acuerdo a las necesidades que requiera su grupo de trabajadores.

Lupano y Castro (2003) quien afirma que las mujeres líderes, son en la actualidad las que asumen el poder de la responsabilidad del ejercicio y la adopción de decisiones en todas las esferas sociales y laborales; y se encuentran en una condición privilegiada para supervisar y participar en las actividades que realiza el varón.

Castro (2001) refiere que el liderazgo es la habilidad de presentar una visión de modo que otros quieran conseguirla. Requiere habilidades para crear relaciones con los demás y organizar los recursos de un modo eficaz, su atención se enfoca en un propósito común, guiar los acontecimientos y organizar las actividades.

Bennis (Como se citó en Duran 2006) enfatiza que el liderazgo es una de las claves para crear en las organizaciones la arquitectura social, capaz de generar la realización total del potencial de capital intelectual de los trabajadores. Aún más, plantea que las organizaciones sólo aprovechan el 5 a 10 % de las habilidades de los empleados, siendo el desafío para los líderes el aprender a reconocer y emplear las capacidades subutilizadas de sus subordinados.

Robbins y Coulter (2005) asumen que el liderazgo es esencial en los negocios, el gobierno e incontables grupos y organizaciones que conforman el modo en que vivimos, trabajamos y jugamos. Para este autor es la capacidad de influir en un grupo para la consecución de metas. Señala el autor que la fuente de esta influencia puede ser formal, como la posesión de un puesto gerencial en la organización, con grado de autoridad designada formalmente. Pero

no todos los líderes son gerentes ni todos los gerentes líderes. Asimismo, (Stoner, 2005) considera el liderazgo como el proceso de dirigir (ejercer el poder) las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

### *Teorías del liderazgo*

Es importante poder conocer y definir las teorías en las que se basa el liderazgo ya que en lo fundamental se identifican a los líderes y sus capacidades para influir sobre otro dado sus rasgos.

Según Egoavil (2005), el liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal, mostrando sus habilidades y competencias para dirigir un grupo, por ello dentro de sus funciones de dirección, está saber ser responsable, y ejercer de manera correcta un grupo a su cargo, por ello el autor nos da un concepto claro del liderazgo, que más que ser una característica general de un individuo, resulta ser la confrontación de las características y habilidades del individuo con las que una situación específica requiere de un líder.

El liderazgo no se define solamente en función al tipo de interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, así encontramos a los Líderes Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (E L), Emotivo Dócil (E D) y Emotivo Indócil (E I), (Egoavil, 2005).

Según Madrigal (2005), con las investigaciones realizadas desde las primeras décadas del siglo XX, explica el liderazgo efectivo desde diferentes enfoques, estos puntos de vista se pueden agrupar en cuatro.

El primer grupo, Teorías de los Rasgos, quería lograr identificar de manera general rasgos de personalidad, sociales, intelectuales y físicos que en común podrían tener los líderes. Para que esta teoría tenga valor, deben existir características específicas sobre todos los líderes. Por otro lado, también se ha encontrado seis rasgos comunes: inteligencia, honradez e integridad, el deseo de dirigir, ambición, conocimientos y autoconfianza.

Los estudios realizados por Madrigal (2005) también ofrecen pruebas consistentes sobre como el control de la conducta ayuda a poder surgir como un líder. Sin embargo, esta teoría presenta algunos puntos débiles como la corta relación que hay entre los rasgos específicos y liderazgo, además las necesidades de los seguidores no se están tomando en cuenta, ni se está logrando distinguir la importancia de los diferentes rasgos.

Desde los años cuarenta entra a tallar las investigaciones sobre liderazgo, situándose en los estilos de conducta de, lo que dio paso a la Teoría de la conducta. Esta orientación se centró en la idea de exponer el liderazgo como una variedad de conductas que son utilizadas por las personas que lo practican.

Al existir una diferencia entre las teorías de los rasgos y las teorías de la conducta, planteamos la idea que, si la primera teoría fuera cierta entonces el liderazgo sería algo que nace con nosotros, si fuera válida la otra teoría el liderazgo se podría enseñar ejerciendo algunas conductas específicas podría ser un buen líder. (Madrigal.2005).

Sin embargo, esta teoría presentó algunos puntos débiles como el hecho de no detallar la semejanza entre la conducta del líder y la ventaja del grupo, tampoco lograron instaurar enunciados generales, pues los comportamientos cambiaban de acuerdo a las situaciones que se vivía, además no tomaban en cuenta elementos situacionales que intervienen en el triunfo o en el fracaso.

Ante los pocos y negativos resultados de las teorías que se citaron con anterioridad, los investigadores concluyeron tomar en cuenta otro elemento, el del dominio de los contextos, fue así que nació la Teoría de las contingencias.

Según Palomo (2004) explica que se establece una relación entre estilo de liderazgo representado por (Y) así como el contexto representada por (X). Por ende, se indicaba que para cada X es decir situación había un estilo Y es decir un estilo de liderazgo en este caso adecuado. Pero el problema se hizo presente cuando se planteó separar estas condiciones de la situación

A decir de Palomo (2004) se determinaron aproximadamente cinco modelos de liderazgo, dejando de lado algunos factores situacionales afectando la eficacia que tiene el líder.

No obstante, en todos los procesos se concluyó que el líder debe tener la capacidad de controlarse para adecuar su conducta a varios contextos, es decir siendo flexible.

En la actualidad, las Teorías contemporáneas se hace una comparación entre el liderazgo carismático, transaccional con el transformacional. Las personas por naturaleza tienden a otorgar a toda causa un efecto lógico, es decir si ocurre un suceso determinado se lo atribuimos a algo. Por otro lado, el liderazgo carismático es una capacidad sorprendente del líder. Este tipo de líderes son vistos como poco convencionales, con mucha seguridad y muy comprometido con las metas establecidas en la organización.

Cada vez hay más investigaciones donde se encuentra una correlación entre el líder carismático y la ventaja de las personas que lo siguen. Como se sabe el ser carismático no se aprende, pero a cambio se puede aprender conductas carismáticas, para que de esta forma se puede manifestar refuerzos positivos hacia los seguidores de este estilo. Prácticamente la

mayoría de las teorías planteadas sobre liderazgo se establecen en el comportamiento de sus líderes por lo cual quedan enmarcadas dentro de lo que se designa liderazgo transaccional. Pero hay otro tipo de liderazgo al que se denomina transformacional que es mayor a todos los otros y que proporciona a las personas que lideran la capacidad de dar ideas, a favor del objetivo que se ha propuesto. Palomo (2004).

*Teoría del Liderazgo Transaccional:* El liderazgo transaccional implica un refuerzo contingente. Los seguidores se motivan con las promesas, premios o recompensas que ofrece el líder. En ocasiones, pueden ser corregidos a través de una retroalimentación negativa: reprobación, amenaza o acciones disciplinarias. Los líderes reaccionan a la acción de sus seguidores de acuerdo con la “transacción” implícita o explícita que han aceptado. (Berne, 2012)

*Liderazgo ausente:* Se produce cuando el supuesto líder está presente físicamente, pero no se relaciona con su gente: No decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad. Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad y viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo. Según las investigaciones, este es el liderazgo menos efectivo. Además, nunca tienen tiempo para poder desarrollar las labores de líder, aunque en situaciones similares se presenten logros, siempre será gracias al esfuerzo de algunos integrantes del equipo, quienes trabajan sin recibir indicaciones. (Burns, 1978).

*Teoría del Liderazgo Transformacional:* El desarrollo de los factores del liderazgo ha evolucionado a partir de las investigaciones efectuadas por Bernard Bass (Como se citó en Roca 2017). Estos factores Son:

Carisma o influencia idealizada: el líder es capaz de infundir un sentido de valor, respeto y orgullo para articular una visión.

Atención individual: el líder presta atención a las necesidades de sus seguidores y les asigna proyectos significativos para su crecimiento personal.

Estímulo intelectual: el líder enseña a sus subordinados a encontrar caminos racionales para examinar una situación. Anima a sus seguidores a ser creativos.

Recompensa contingente: el líder comunica a sus seguidores lo que deben hacer para conseguir las recompensas deseadas.

Dirección por excepción: el líder permite que los subordinados trabajen en su tarea y no interviene a no ser que los objetivos no se cumplan en un tiempo y a un costo razonable. (Bernard Bass, 1981).

### **Estilos de liderazgo:**

Según Dorregaray (1998), los estilos de liderazgo evalúan el comportamiento del líder dentro y fuera de la organización, determina en el líder características y particularidades de su conducta, dependiendo de los tipos de grupos en los cuales interactúa, desarrollándose así, una nueva versión de liderazgo y clasificando a los líderes en 6 estilos, los cuales son:

#### ***Liderazgo Generativo Punitivo (GP)***

“A este tipo de líder le preocupa la producción, es posesivo e inflexible, exigente y conservador, es desagradecido, el grupo funciona por su presión solo cuando está presente el líder y cuando toma una decisión no lo anuncia” (p.3).

Este tipo de liderazgo permite que el gerente, jefe o encargado mantenga el control y a su vez logre las tareas rápidamente utilizando a los demás; el tiempo es corto, limitado para terminar la tarea; el desempeño del empleado es bajo y la motivación también es poca (alto control y bajo nivel de intervención personal).

#### ***Liderazgo Generativo Nutritivo (GN)***

Este 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 y se orienta con el estilo sobre protector.

Además, el liderazgo GN permite que el gerente, jefe o encargado este comunicado activamente con aquellos que le reportan la planeación de su trabajo, mientras mantiene la mayor responsabilidad en la toma de decisiones.

En este estilo el jefe traza la dirección, proporciona al empleado el soporte, la ayuda o el entrenamiento para crear confianza en sí mismo; el estilo GN es efectivo cuando existe el tiempo disponible para intervenir y mejorar la motivación y competencia de los empleados. Con frecuencia, los empleados están más orientados hacia los objetivos que se proponen ellos mismos.

#### ***Liderazgo Racional (R)***

“El líder se caracteriza por hacer que el grupo marche en ausencia del líder, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es considerado, servicial, amistoso y competente” (p.4).

El liderazgo racional se caracteriza por el bajo control y alto nivel de intervención personal en este grupo los líderes trabajan junto a los demás colaboradores para generar y evaluar alternativas, tomar decisiones e implementar soluciones en los que todo el grupo está de acuerdo.

***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” (p.5).

***Liderazgo Emotivo Dócil (ED)***

“El líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene vergüenza, tiene sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, no asume autoridad, responsabilidad y le sede al grupo” (p.5).

***Liderazgo Emotivo Indócil (EI)***

“El líder hace lo contrario de lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, es dominante tipo caprichoso, da la contra, Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar su fines, Ve sus propios intereses, impulso por alcanzar la meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas, la Alta Dirección, el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder” (p.5).

Según Wayne y Noe (199) las organizaciones pueden incrementar el compromiso organizacional, al igual que despertarlo o sepultarlo, dependiendo de la forma en que se ejerza el liderazgo sobre los trabajadores y como estos lo perciban.

***Características del liderazgo:***

Dorregaray (1998) clasifica el liderazgo en 3 tipos:

**Liderazgo Centrado en el grupo:** es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores hacia fuera y facilita un clima positivo en el grupo

**Liderazgo centrado en el líder:** se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo y lo perciben como un distanciamiento pronunciado, o lo ven como rechazo y frialdad emocional.

**Liderazgo Descentrado:** es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo, tampoco encuentran apoyo, aquí la relación con sus colaboradores es principalmente

neutral, aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

***Tipos de dirección del liderazgo:***

Dorregaray (1998) clasifica la dirección del liderazgo en 3 tipos:

*Democrático:* es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.

*Laissez Faire, o líder liberal:* donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.

*Autoritario:* el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando. Ellos gastan mucho de su tiempo controlando, supervisando, ordenando y proporcionando detalles.

El trabajo del líder es lograr que se cumpla la tarea por medio de esfuerzo de su gente y manteniendo la cohesión del grupo. El buen liderazgo es el resultante de equilibrar tres variables: tarea, mantenimiento del grupo y necesidades de las personas.

## Variables

### Definición operacional de variables e indicadores.

La definición de la variable estilos de liderazgo es medida por la escala de Liderazgo Organizacional Diagnóstica de Potencial de Identidad (ELO), desarrollada por Dorregaray (1998), que se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Definición operacional de la variable Estilos de liderazgo medida por la escala de Liderazgo organizacional diagnostica de potencial de identidad (ELO).

Definición conceptual	Estilos de Liderazgo	Indicadores	Niveles
Dorregaray (1998). Asume que el liderazgo es un neologismo derivado de líder, que designa la jefatura indiscutible y en ciertos casos con ribetes carismáticos de la persona que dirige; implica la calidad de líder, funciones de dirección, de mando y de responsabilidad.	Generativo Punitivo (GP)	1,7,13,19	Bajo
	Generativo Nutritivo (GN)	2,8,14,20	0-25
	Racional (R)	3,9,15,21	Tendencia Baja 26-40
	Emotivo libre (EL)	4,10,16,22	Promedio 41- 65
	Emotivo Dócil (ED)	5,11,17,23	Tendencia Alta 66 -80
	Emotio Indócil (EL)	6,12,18,24	Alto 81-100

## **IV. Metodología**

### **Tipo y diseño de investigación**

No experimental – descriptivo.

### **Población**

En la investigación se trabajó con toda la población conformada por 80 colaboradores de un grupo empresarial de las diferentes áreas por considerarse a todas ellas como parte importante del recurso humano de la empresa, teniendo en cuenta ambos sexos pertenecientes a la ciudad de Chiclayo, durante agosto – diciembre de 2016 (Apéndice E).

La población estuvo distribuida de la siguiente forma, Administrativos 26 personas, Almacén 07 personas, Lavado automotriz 08 personas, Tapicería 07 personas, Técnico Electricista automotriz 16 personas, Ventas 10 personas, finalmente al área de vigilancia por 06 personas.

### **Criterios de selección.**

#### **Criterios de Inclusión:**

Colaboradores que tengan 3 meses trabajando en el grupo empresarial de 23 a 50 años, de ambos sexos.

#### **Criterios de Exclusión:**

Colaboradores que se encuentren de licencia, permiso o vacaciones.

#### **Criterios de Eliminación:**

Colaboradores que no respondan a todas las preguntas del test. Colaboradores que marquen más de una alternativa a la misma pregunta.

### **Procedimiento**

Para llevar a cabo la investigación primero se solicitó el permiso correspondiente a la responsable de recursos humanos de la empresa, a fin de poder aplicar el instrumento previsto para este estudio (Apéndice H). Posteriormente, para conocer a la población en estudio, se empleó la técnica de observación de la conducta que permitió obtener información de los colaboradores en sus determinadas áreas de trabajo; asimismo, se realizaron entrevistas al personal de la empresa, así como también a los directivos de la organización.

Luego, se coordinó con los encargados de las diferentes áreas el día y la hora en que se aplicó la Escala de Liderazgo Organizacional a la población compuesta por 80 colaboradores, de ambos sexos, del grupo empresarial.

Dicha aplicación se realizó de manera colectiva agrupados por áreas de trabajo en horas de la mañana, la aplicación del test se realizó en la sala de reuniones de la misma empresa lugar en el que se les informo a través de un resumen, el objetivo de la investigación. Los que decidieron participar de la aplicación del instrumento se les brindó un protocolo, dándoles las respectivas instrucciones para el desarrollo del test.

### **Instrumento**

En la investigación se utilizó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) creado por Dorregaray en el año 1998 (Apéndice C) y estandarizada en la ciudad de Lima. Es un instrumento psicométrico que permite evaluar el potencial de liderazgo personal.

Aguilar y Tonchiva (2007). Trabajaron con un total de 140 colaboradores de una empresa de la ciudad de trujillo. Obtuvieron una validez entre 0,74 y 0,82 y una confiabilidad de Alpha de Cronbach con índices entre 0,72 y 0,80.

La prueba mide Estilos de Liderazgo Organizacional, con la finalidad de poder brindar al profesional un instrumento auxiliar y confiable en el trabajo de diagnóstico organizacional a nivel de comparación entre estilos. Este instrumento cuenta con 24 preguntas con respuesta en la escala de tipo Likert, en la que las alternativas oscilan de 1 a 10, la alternativa 1 es la que menos se asemeja a su conducta, 2 que nunca refleja esa conducta, 3 algunas veces manifiesta esa conducta, 4 pocas veces refleja esa conducta, 5 de vez en cuando evidencia la conducta, 6 a menudo refleja la conducta, 7 con frecuencia manifiesta esa conducta, 8 muchas veces evidencia la conducta, 9 y 10 se caracterizan con la conducta cada alternativa corresponde a la característica que más se asemeja a la personalidad del colaborador. El tiempo de aplicación es de aproximadamente 15 minutos y se aplicó de manera colectiva.

Para fines de la investigación, se procedió a realizar la validación del instrumento, Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) en una población con las mismas características a la estudiada.

### **Aspectos éticos**

A fin de garantizar un adecuado trato a las personas que participaron de la investigación, primero se les explicó que el estudio tiene como objetivo general: determinar los estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial, y como objetivos específicos: identificar los estilos de liderazgo según áreas de trabajo e identificar los estilos de liderazgo según el sexo de los colaboradores.

Además, es necesario tener en cuenta que para realizar todo trabajo de investigación se debe considerar la integridad, el respeto y la dignidad de las personas en estudio; por tanto, para garantizar el cumplimiento de los aspectos éticos en el presente estudio, se les proporcionó una hoja informativa, siendo este un elemento de gran importancia, ya que permitió a los participantes, alcanzar un buen entendimiento acerca de la investigación. Asimismo, para respetar la libertad y autonomía de los colaboradores, se les explicó que su participación es voluntaria y que tienen la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin perjuicio alguno.

Luego, se les dio a conocer que la información que se recoja será anónima; además, se les explicó que la información obtenida no se usará para ningún propósito que no fuera para la investigación, cada participante recibió un código con el que pudieran solicitar personalmente sus resultados.

Posteriormente, se corroboró que hayan comprendido correctamente con todas las especificaciones, a fin de constatar su autorización en el estudio y empezar con el proceso de evaluación y obtención de datos.

Finalmente se hizo entrega de un informe al jefe de recursos humanos.

### **Plan de procesamiento y análisis de datos**

Una vez realizada la validación de la prueba, se procedió a calificar la escala de liderazgo organizacional e interpretar la información brindada por los colaboradores del grupo empresarial, esta información se trasladó a una hoja electrónica de cálculo y formo la base de datos en el programa de Excel y SPSS 20.

Para determinar los estilos de liderazgo de los colaboradores se suma algebraicamente el puntaje adjudicado en cada columna, al resultado de la suma algebraica se le ubica en el cuadro total, a ese puntaje se le multiplica por 2.5, el puntaje final de cada Sub Escala se ubica en las columnas correspondientes a cada su Escala del potencial, es una gráfica que se ubica al costado de los puntajes (0 a 100%). A mayor puntaje los indicadores de potencial de liderazgo son más indicativos de una modalidad de liderazgo, el resultado se marca en el gráfico del potencial, se sombrea y se compara con las otras columnas. Aquel que indica mayor porcentaje, corresponde al estilo de Liderazgo del sujeto evaluado.

Se agrega que para la obtención del porcentaje del estilo de liderazgo por áreas y género se procedió a utilizar el programa SPSS por consiguiente redactar los resultados. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

## V. Resultados

Se presenta el análisis estadístico de los estilos de liderazgo obtenidos con el cuestionario de Liderazgo Organizacional de Identidad ELO

### Estilos de Liderazgo de los colaboradores del grupo empresarial.

En la figura 1 podemos encontrar que el 48% de la población se ubica en el estilo de liderazgo racional, el cual se caracteriza por el bajo control y alto nivel de intervención personal en este grupo los líderes trabajan junto a los demás colaboradores para generar y evaluar alternativas, tomar decisiones e implementar soluciones en los que todo el grupo está de acuerdo. Así mismo el 36% en el emotivo libre lo que significa que este porcentaje de la población está asociados a un liderazgo caracterizado por colaboradores que hacen lo que sienten, mostrándose naturales y espontáneos mientras que el 1% de la población estudiada se ubicó en el emotivo dócil lo que significa que el líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene vergüenza, tiene sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, no asume autoridad sobre el grupo y el 4% en el emotivo indócil.

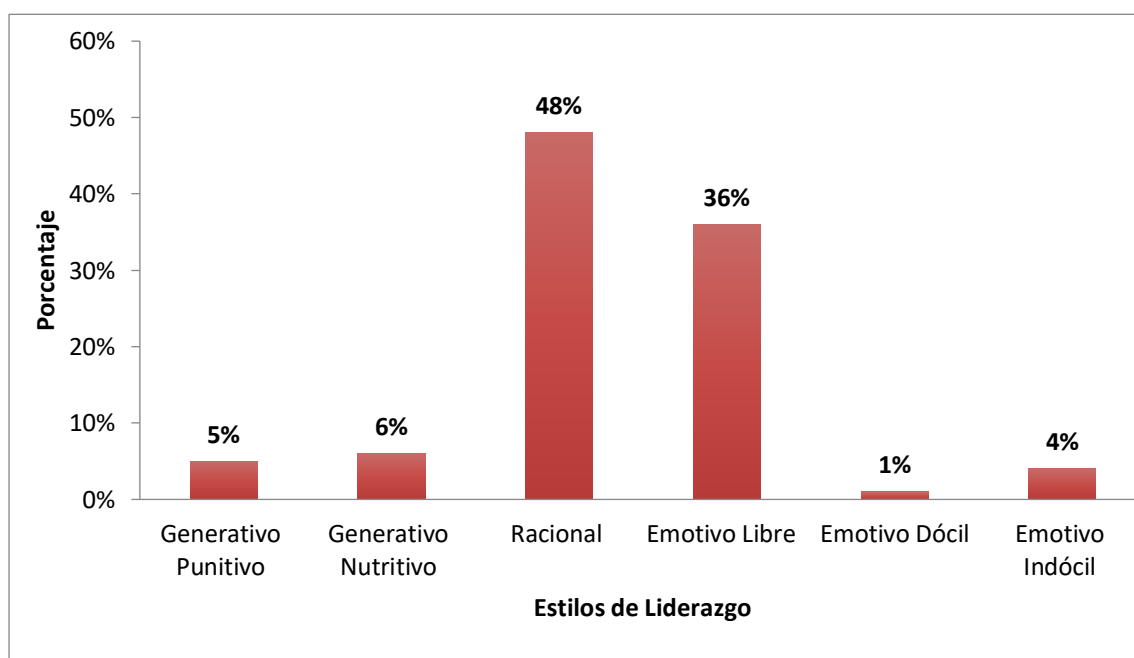


Figura 1. Estilos de liderazgo de los colaboradores del grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo agosto - diciembre 2016.

### Estilos de liderazgo según área de trabajo.

En todas las áreas son más frecuentes los estilos de liderazgo racional en el que el área de almacén obtuvo un 86%, seguido del área de ventas con 80%, vigilancia con 50% y administrativos con 46%; este estilo se caracteriza por hacer que el grupo marche en ausencia de él, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es considerado, servicial, amistoso y competente, y en el área emotivo libre se observa en tapicería con 71%, lavado con 50% Y Técnico electricista con 38%, en esta área el líder hace lo que siente, es natural, espontaneo, 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.

Tabla 2. *Porcentaje de los estilos de liderazgo según área de trabajo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo agosto - diciembre 2016.*

Áreas	L. GENERATIVO PUNITIVO	L. GENERATIVO NUTRITIVO	L. RACIONAL	L. EMOTIVO LIBRE	L. EMOTIVO DÓCIL	L. EMOTIVO DOCIL	Total
Vigilancia	0%	17%	50%	33%	0%	0%	100%
Ventas	0%	0%	80%	20%	0%	0%	100%
Técnico electricista automotriz	13%	13%	31%	38%	6%	0%	100%
Administrativo	8%	4%	46%	35%	0%	8%	100%
Almacén	0%	0%	86%	14%	0%	0%	100%
Lavado automotriz	0%	13%	38%	50%	0%	0%	100%
Tapicería	0%	0%	14%	71%	14%	0%	100%

## Estilos de liderazgo según sexo

El estilo de liderazgo según sexo, nos arroja que según el tipo racional las mujeres alcanzan 53% y varones 44% del total, esto significa que existe un mayor % de mujeres que hace que el grupo marche en ausencia de él, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, seguido de liderazgo emotivo donde varones alcanzan 40% y mujeres 30%, el cual está definido como natural, espontaneo, donde el líder hace lo que siente, 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.

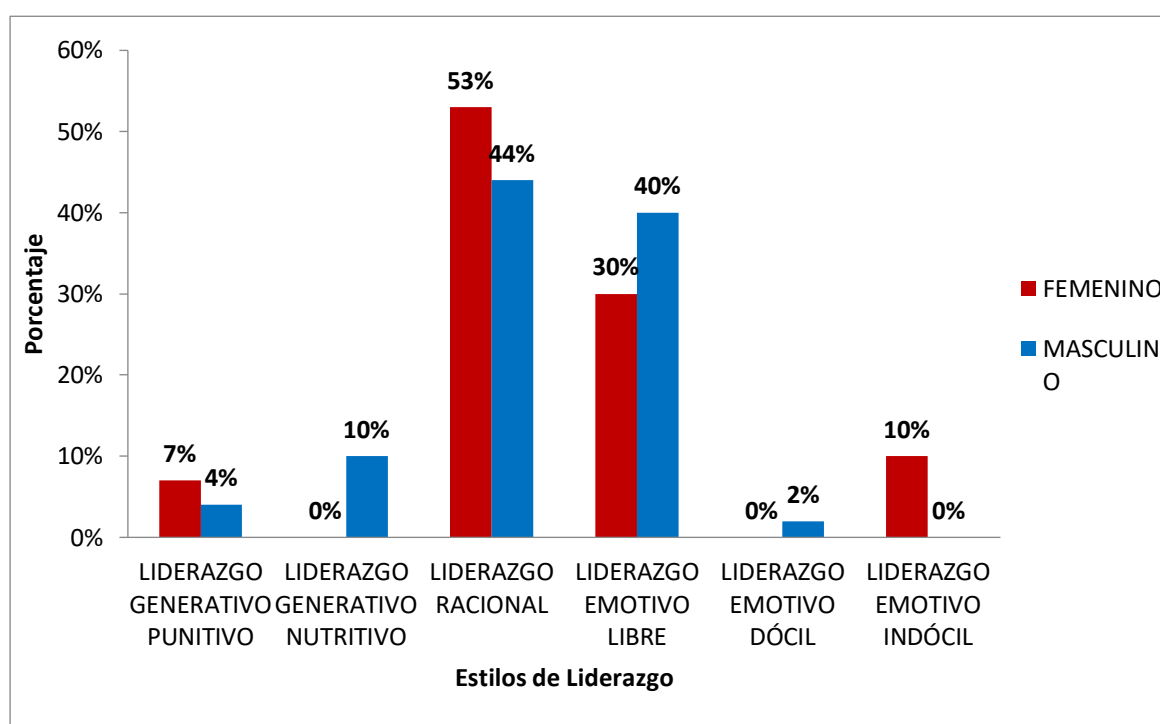


Figura 2. Porcentaje de los estilos de liderazgo según sexo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo.

## VI. Discusión

Al analizar los resultados se halló que en los colaboradores del grupo empresarial predomina el estilo de liderazgo racional y emotivo libre, lo que en palabras de Dorregaray en 1998 se define como la característica del líder por hacer que el grupo marche en ausencia de él, captando las necesidades del grupo, recibiendo ideas y sugerencias, respetando y confiando en el grupo, es considerado, servicial, amistoso y competente, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito; estos resultados coinciden con lo encontrado por Quin en el 2016 quien realizó un estudio sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional encontrando que el estilo anteriormente mencionado también predominaba, esto podría explicarse debido al rubro de las empresas donde se ejecutó esta variable en las que se requiere un alto nivel de intervención personal, tomar decisiones e implementar soluciones en las que todo el grupo este conforme; además, Cevallos *et al.* (2017), mencionan en su investigación que obtuvieron los porcentajes más altos en el estilo de liderazgo emotivo libre y liderazgo racional, en orden de importancia, al igual que Quispe (2016) en su estudio obtuvo como resultado que los colaboradores presentan tres estilos de liderazgo, los cuales fueron, estilo emotivo libre; seguido de los estilos racional y generativo nutritivo. Estas coincidencias se explican por la similitud de edades y contexto, como a la capacidad de competencia, esfuerzo y responsabilidad que el colaborador posee para que el grupo marche bien en su ausencia.

Así mismo también se observó un bajo porcentaje de la población ubicada en un estilo de liderazgo generativo nutritivo lo que según Dorregaray en 1998 se define como la capacidad del líder de hacer bien al grupo, lo nutre da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, convence al grupo a que acepten su decisión, protege apoya, y se orienta con el estilo sobre protector, lo encontrado también puede contrastarse con la información obtenida por Quin (2016); quien difiere en resultados pues encontró un significativo porcentaje de su población estudiada en este estilo de liderazgo; al igual que Cevallos *et al.* (2017) en su investigación de características del líder; por último, Quispe (2016), halló porcentajes altos en el estilo generativo nutritivo.

Con respecto a los estilos de liderazgo según el área de trabajo, se evaluaron en forma independiente por áreas, de tal manera que el estilo racional prevalece en orden descendente en los colaboradores de almacén, personal de ventas, vigilancia, y empleados administrativos, todos ellos adoptan este estilo particular de liderazgo, hallazgos que pueden ser explicados por Dorregaray en 1998 quien lo define como competente, amistoso, colectivo, servicial, respetuoso; pero sobre todo logran hacer las cosas bien en ausencia del líder ò jefe, además

pueden, captar las necesidades del grupo, recibir ideas, sugerencias y confían en su grupo de colaboradores, eso los convierte en competente desde el punto de vista de la empatía de sus miembros. En relación a lo mencionado, se explica que los colaboradores actúan de esa manera en la empresa, porque es una de las más reconocidas en el mercado de Multiservicios exigiéndoles que sean amables, educados y respetuosos, por ser áreas que tienen relación directa con clientes totalmente diferentes, en cuanto a la edad, localización, gustos y preferencias. El ofrecer un buen servicio y adecuada atención lo utilizan como herramienta en la intermediación de la relación entre el cliente y la empresa.

Así mismo, ocurre que en el estilo emotivo libre presentan puntajes altos los colaboradores del área de lavado y tapicería; quienes asumen liderazgos con características de espontaneidad, familiaridad, solidaridad, naturalidad y sobre todo altamente expresivos por lo que sienten. Dorregaray (1998) y Cuadrado, (2003), definen al liderazgo como un proceso social altamente dinámico donde las personas tienen las habilidades para influir motivándolos a que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común. Lo que se explica al considerar que los colaboradores de estas áreas realizan los trabajos manuales, sintiendo inseguridad de no realizar un buen trabajo y que posteriormente el cliente no esté satisfecho con la labor realizada por estas áreas; se agrega que por tal motivo se esfuerzan para llegar a su objetivo y obtener un buen resultado de lo realizado en base a la experiencia adquirida.

En cuanto a los estilos de liderazgo en relación al sexo de los colaboradores; se determinó que las trabajadoras del sexo femenino presentan mayor porcentaje en el estilo racional seguido del liderazgo emotivo libre; asimismo en los colaboradores del sexo masculino, se obtuvieron porcentajes altos en lo que corresponde al estilo de liderazgo racional y emotivo, hallazgos que se pueden discutir según Lupano y Castro (2003), quien afirma que en el caso de las mujeres son actualmente responsables del ejercicio del poder y la adopción de decisiones en todas las esferas sociales y laborales; y se encuentran en una condición privilegiada para supervisar y participar en las actividades que realiza el varón. ambos de algún modo considerados transformacionales, resultados que coinciden con lo encontrado por García *et al.* (2016), quienes no encontraron diferencias significativas en las diferentes formas de dirigir de los hombres con las mujeres sin embargo en ambos predominaba el estilo de liderazgo transformacional lo que en palabras de Solórzano como la capacidad del líder de infundir el valor, respeto, orgullo para articular una visión.

Por otro lado; las experiencias directas vividas en el trabajo hacen que las mujeres o emprendedoras por lo general, sean más receptivas en el desarrollo de productos innovadores y detecten las oportunidades de cambio antes y mejor que los hombres, favoreciendo de este modo el aporte de nuevas ideas innovadoras para la organización.

Sin embargo, en el caso de los varones; según Merino y Hernández (2007) afirman que el liderazgo responsable es inherente al hombre, el cuál asume responsabilidades como jefe o autoridad de un grupo determinado, para dirigir a su grupo alcanzar sus metas planificadas, además de tener la capacidad de establecer las políticas que lleven adelante la organización, asume con responsabilidad directa sobre todos los actores o stakeholders que influyen de manera directa en la organización o empresa, estos líderes actúan de acuerdo a las necesidades que requiera su grupo de trabajadores,

Esto podría explicarse debido a que en función a la situación y momento el líder actúa, aquí el aspecto clave es afirmar que este tipo de líder actúa de manera comprometida con sus colaboradores tomándolos siempre en cuenta, ante un aporte u opinión por parte del grupo haciéndolos sentir como si fueran una gran familia con capacidad de esfuerzo, conocimiento y respeto. Según Siegel citado por Rivera (2002) aporta que líder es la persona que tiene influencia sobre los demás y que los guía hacia el logro de los objetivos o metas del grupo, puesto que, esta varía en función de las necesidades que tenga el sistema para solucionar un problema. Lo cual indica que estos colaboradores del sexo masculino su estilo de liderazgo es realmente variados, múltiples, pero fundamentalmente situacionales (Fonseca, 2011).

## **VII. Conclusiones**

Los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad Chiclayo, obtuvieron puntajes altos en el estilo de liderazgo racional alcanzando el 48% del total y un 36% en el estilo de liderazgo emotivo libre.

En los estilos de liderazgo según áreas de trabajo; las áreas de vigilancia, ventas, administrativos y almacén muestran puntajes altos en el estilo de liderazgo racional; mientras que las áreas que pertenecen a electricista automotriz, lavado y tapicería se ubican en el estilo de liderazgo emotivo libre.

En los estilos de liderazgo según el sexo, se encontraron similitudes, tanto varones como mujeres alcanzaron porcentajes altos en el estilo de liderazgo racional y liderazgo emotivo libre.

## **VIII. Recomendaciones**

Involucrar a los directivos de la empresa en la participación de capacitaciones constantes con temas relacionados al liderazgo, por lo que los colaboradores no saben cómo desempeñarse en su cargo de líder y solo actúa sin tener conocimiento de lo mencionado.

Realizar programas de entrenamiento de liderazgo con técnicas de comunicación asertiva, trabajo en equipo, actitud e iniciativa, para el fortalecimiento de los colaboradores para en lo sucesivo poder mejorar o lograr el éxito de la empresa ya que dependerá principalmente de cómo trabajen los colaboradores en la organización.

Reforzar la motivación intrínseca y extrínseca de los colaboradores con actividades de reconocimientos y beneficios.

Ejecutar técnicas participativas que tengan como objetivo potenciar las habilidades laborales y personales de los colaboradores.

Proponer programa de gestión organizacional que trabaje el empoderamiento de las funciones en cada uno el puesto y/o cargos estudiados y así desarrollen el estilo de liderazgo con el que más puedan aportar a la productividad.

## IX. Referencias

- Ahumada, L. (2004). Ciencias Sociales Online. *Liderazgo y equipos de trabajo, una nueva forma de entender la dinámica organizacional*, 3, 53-63.
- Ames, E. (2005). *Estilos de supervisión y confianza interpersonal*. (Tesis de licenciatura en Psicología). Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Alfaro, P. (2005). *Influencia de liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de: [http://www.apce.pe/apadilla/upeu/liderazgo/Influencia\\_del\\_Liderazgo.pdf](http://www.apce.pe/apadilla/upeu/liderazgo/Influencia_del_Liderazgo.pdf)
- Bonifaz, C (2012). *Liderazgo empresarial*. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Liderazgo\\_empresarial.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Liderazgo_empresarial.pdf)
- Castro, I. (2001). *Autopercepción de Liderazgo en el grupo de supervisiones de seguridad y vigilancia de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura en psicología). Trujillo.
- Caroselli, M. (2002). *Sea un Líder Actual. En el ilimitado entorno empresarial, los líderes tienen que hacer algo más que simplemente facilitar las cosas: deben realizar cambios positivos tanto en las operaciones como en los empleados*. España: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Cevallos, Teral y Otros (2017). Ciencias económicas y empresariales. *Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja*. 4, 784 - 802 Ecuador. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/847/html>.
- Cuadrado, I (2003). *¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección*. Madrid. Recuperado de: <http://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/WebIsabel/Estilos%20de%20liderazgo.pdf>
- Chowdhury, R. G. (2014). A study on the impact of leadership styles on employee motivation and commitment: an empirical study of selected organisations in corporate sector (Doctoral dissertation, Ph. D. Dissertation submitted to the Padmashree Dr D. Patil University, Navi Mumbai).
- Domínguez, I (2016). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura en psicología). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote.

- Dorregaray, J. (1998). *Escala de Liderazgo Organizacional "Asesoría y consultoría de personal"*. Lima.
- Duran, M. (2006). Revista Costarricense de Psicología. *El liderazgo y su papel en la construcción de organizaciones en aprendizaje*. 25(38), 11-21. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748703006.pdf>
- Egoavil, J. (2005). *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO) Asesoría y consultoría de personal*. Lima. Perú
- Fonseca M. (2011). *El estilo de liderazgo y desempeño de trabajadores*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3776/fonseca\\_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3776/fonseca_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, G. E. (2014). *El estilo de Liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Piura, Perú.
- García, Salas, Gaviria (2016). Ad-minister. *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes*, (2017, julio), 25-46.
- Gálvez, J. (2005). *Relación entre Liderazgo y rasgos de personalidad en mujeres, en gerentes de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Jay, A. O. (2014). *The Principals' Leadership Styles and Teachers' Performance General Secondary Schools of Gambella in Regional State*. Unpublished Master's Thesis, Jimma University.
- Lupano, M y Castro, A. (2003). Estudios sobre liderazgo. *Teorías y Evaluación*. 6, 122-107. Recuperado de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y aprendizaje*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Martínez, H. (2011). *Liderazgo Responsable*. Colombia. Ediciones: Bogotá D.C. Recuperado en <https://books.google.com.pe/books?id=CYOIAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=martinez+2011+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjGjayN85jNAhUDMSYKH YleAZUQ6AEIHDA#v=onepage&q=martinez%202011%20liderazgo&f=false>
- Merino, R y Hernández, M. (2007). *Relación entre los estilos de pensamiento y los tipos de Liderazgo: personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Palomo, J. (2004). *Liderazgo: capacidad para dirigir*. México D.F: Editorial fon de cultura económica.
- Quin, Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura en Psicología). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Quispe X. (2016). *Cultura y liderazgo organizacional en network marketing*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú.
- Rivera, M (2002). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería*. (Tesis de maestría en administración). México. Recuperado de: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3065/4/MAE1ELS00201.pdf>
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración - Comportamiento organizacional*. México: Pearson editores. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi\\_ToC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Roca, D. (2017). *Estilo de Liderazgo de Enfermería desde la Percepción de los Profesionales de Enfermería*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro. Huaraz. Recuperado de: [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis\\_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Roldan, Y y Ríos, M. (2007). *Tipos de liderazgo e indicadores grafológicos de la firma, en trabajadores de una empresa*. Trujillo. Recuperado en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/revpsicologia\\_cv/v10\\_2008/pdf/a08.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/revpsicologia_cv/v10_2008/pdf/a08.pdf)
- Ruiz, S. (2012). *Estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral, en trabajadores de la empresa Milazzo C.A.* (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad centroccidental Lisandro Alvarado. Venezuela. Recuperado de: <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGBF637L4R852012.pdf>.
- Stoner, J (2005). Investigación en administración en América Latina. Colômbia: *Evolución y resultado*, Edigraficas.
- Wayne R. y Noé R. (2005). *Administración de Recursos humanos*. México: Editorial Pearson S.A. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=UkWaAvHmBswC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UkWaAvHmBswC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

## X. Anexos

### Apéndice A

#### HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES EN ESTUDIO

---

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Investigadora : Zaida Del Pilar Piscoya De La Cruz.

Título : Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, durante agosto – diciembre de 2016.

---

Señores los invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de Determinar los estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo; asimismo, identificar los estilos de liderazgo, según área de trabajo y sexo de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo, durante agosto – diciembre de 2016.

Los estilos de liderazgo hacen referencia al patrón de conducta del líder y estos son necesarios para que en cualquier organización exista un buen desarrollo y progreso empresarial.

#### **Beneficios:**

Usted se beneficiará con una evaluación psicológica para determinar su estilo de liderazgo, además de ser una evaluación anónima no se podrá revelar su resultado.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### **Riesgos**

No existen riesgos por participar en el estudio.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 15 minutos.

#### **Confidencialidad**

La información que se recoja será anónima y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, se le asignará un código, el cual usted puede tomar nota, en caso desee información sobre los resultados que obtuvo. Si los resultados son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, se responderá gustosamente. Si una vez que usted ha aceptado participar y luego se desanima o ya no desea continuar, puede retirarse sin ninguna preocupación.

#### **Contacto**

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con la investigadora Zaida Del Pilar Piscoya De La Cruz al teléfono 970510897. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en la investigación de la facultad de medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138

## Consentimiento para participar en un estudio de investigación

---

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadora: Zaida del Pilar Piscoya De La Cruz

Título: Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre de 2016.

---

**Fines del Estudio:**

Se le invita a participar en un estudio llamado: Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre de 2016. Este trabajo de investigación es desarrollado por una investigadora de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para determinar el Estilos de liderazgo de cada colaborador.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario y un cuestionario que tiene un tiempo de duración de 15 min aprox.

**Riesgos:**

No existen riesgos por participar en este estudio.

**Beneficios:**

Se le informará de manera individual y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados mediante un correo electrónico.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

**Uso de la información:**

Los datos del Cuestionario de Estilos de Liderazgo servirán para determinar la validez y confiabilidad de dicho instrumento.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Zaida 943927048 Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y retirarme del estudio en cualquier momento.

---

**Participante**

Nombre:

DNI:

Fecha

---



---

**Investigador**

Nombre: Zaida Del Pilar Piscoya De La Cruz

DNI: 46456038

Fecha:

---

### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

**EDAD:****SEXO:****AREA DE TRABAJO:****FECHA:****TIEMPO LABORANDO:**

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 1. Recuerda que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en la valoración de respuestas.

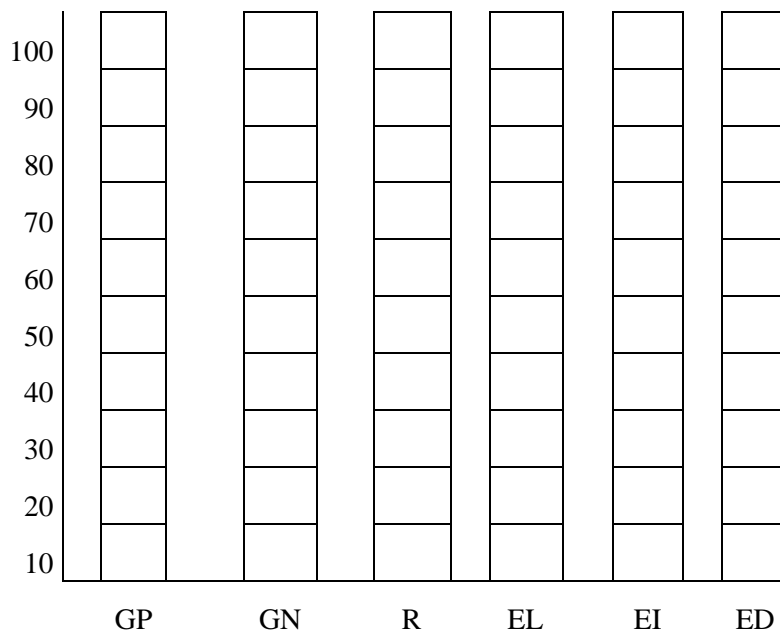
N	EVALUACION	VALORACION									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Criticas lo que te rodea	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Te preocupas por los demás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Confrontas con la realidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Actúas en forma natural	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Origenas conflictos sin quieres	1	2	3	4	5	6	7	8	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 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	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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Eres autoritario	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	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

### VALORACION DE RESPUESTAS

GP		GN		R		EL		EI		ED	
1		2		3		4		5		6	
7		8		9		10		11		12	
13		14		15		16		17		18	
19		20		21		22		23		24	
TOTAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5	X 2,5

### PERFIL DE LIDERAZGO

#### PEFIL DE LIDERAZGO



## Distribución de la población estudiada

Distribución según área de trabajo, grado de instrucción y modalidad de contrato de los colaboradores de un grupo empresarial de la ciudad de Chiclayo, durante agosto – diciembre 2016.

<b>Área de trabajo</b>	<b>N°</b>	<b>Grado de Instrucción</b>	<b>Modalidad de Contrato</b>
<b>Administrativos</b>	26	Superior Universitario	Indeterminado
<b>Almacén</b>	07	Superior Técnico	Renovable cada 3 meses
<b>Lavado automotriz</b>	08	Superior Técnico	Renovable cada 3 meses
<b>Tapicería</b>	07	Superior Técnico en tapicera y costura	Indeterminado
<b>Técnico Electricista automotriz</b>	16	Superior Técnico	Indeterminado
<b>Ventas</b>	10	Superior Técnico	Indeterminado
<b>Vigilancia</b>	06	Secundaria Completa	Renovable cada 3 meses
<b>TOTAL</b>	80		

Aprobación del comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo



Resolución de Aprobación

CONSEJO DE FACULTAD  
RESOLUCIÓN N° 569-2016-USAT-FM  
Chiclayo, 13 de octubre de 2016

Vista la solicitud N° 132445 de fecha 12 de octubre de 2016 del Proyecto de Investigación de la estudiante Piscoya de la Cruz Zaida del Pilar, de la Escuela de Psicología.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: "Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre del 2016", fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,


**SE RESUELVE:**

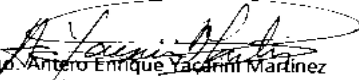
Artículo 1º: Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
Méd. Jorge Luis Limo Liza  
Decano (e)  
Facultad de Medicina

  
MSc. Blgo. Antero Enrique Yacani Martínez  
Secretario Académico  
Facultad de Medicina

## Carta de Aprobación



### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE MEDICINA

El día lunes 19 de setiembre de 2016, el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, ha determinado declarar **APROBADO** el trabajo de Investigación de la Escuela de Psicología

Título: **Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre del 2016**

Autora:

- Piscoya de la Cruz Zaida del Pilar

Chiclayo, 19 de setiembre de 2016



Comité de Ética en  
Investigación

➤ Mgtr. Luis Jara Romero  
Presidente Comité de Ética  
en Investigación de la  
Facultad de Medicina

## Apéndice H

Carta de aplicación del cuestionario de Estilos de Liderazgo ELO para la realización de la presente investigación, en la empresa de autoboutique y multiservicios de autos



Chiclayo, mayo 23 de 2016

**Sra. Eyllin Velazco Castañeda**  
**Departamento de Recursos humanos - Empresa de Servicios Ricar.**  
 Chiclayo.

Asunto: Solicita autorización para realizar estudio

De mi consideración:

Reciba mi cordial saludo, así como de nuestra Universidad; el propósito de la misiva es para informarle que la estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para desarrollar su tesis realizara una investigación en diferentes empresas e instituciones. En este contexto, la alumna de la Escuela de Psicología está interesada en realizar el estudio sobre estilos de liderazgo en colaboradores, a cuyos asociados usted representa.

Por tal motivo, se solicita autorización para que la estudiante aplique un test de estilos de liderazgo. La identificación del estudio es:

Título: Estilos de liderazgo en un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre 2016.

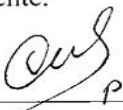
Escuela de Psicología, universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Responsable: Piscoya De La Cruz Zaida Del Pilar.

Se informa que el estudio será de importancia para sus asociados, por lo que los resultados se presentaran en un informe científico, también la estudiante se compromete a entregar a su despacho, una vez concluida la investigación.

Es propicia la ocasión para desearle éxitos en su gestión y agradecer si fina atención.

Atentamente.

  
 \_\_\_\_\_

Dra. Beatriz Ortega Pauta

Coordinadora de investigación



  
 \_\_\_\_\_

Dra. Lucy Badaracco Oscategui

Directora de la Escuela de Psicología

ESCUELA DE PSICOLOGÍA