

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL EMPOWERMENT EN TRABAJADORES
CON CARGOS GERENCIALES Y JEFATURAS DE ÁREAS EN UN GRUPO DE
EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Neyra Alvarado, Roxana Marleny

ASESOR:

MBA. Pedro Segundo Jaramillo Arica

PIURA – PERÚ

2010

**"ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL EMPOWERMENT EN TRABAJADORES
CON GARGOS GERENCIALES Y JEFATURAS DE AREAS EN UN GRUPO DE
EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA"**

DEDICATORIA

A Dios por darme salud, energía e
Inspiración día a día para seguir con
mis objetivos.

A mi hija Ariana Gabriela, quien llego a mí
como un ángel enviado por Dios para
encaminar mi vida, y llenarla de alegrías,
satisfacciones y logros.

A mis padres Flor Alvarado y Julio
Neyra, los más grandes maestros que
me guiaron por el camino del éxito e
hicieron de mi existencia la más
placentera llena de amor infinito y
armonía.

A mis sobrinas Jade y Zaira que con
su sonrisa me alegraban el día y me
motivaban a seguir para culminar mi
carrera

A mi esposo Yil Andronic que con su
apoyo, tolerancia y motivación, me
brindo las fuerzas necesarias para
seguir luchando por mis ideales.

ROXANA MARLENY

AGRADECIMIENTO

A mi asesor MBA. Pedro S. Jaramillo Arica por brindarme sus consejos, apoyarme durante mi periodo académico en la universidad y por su amplia colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

A todos los trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en un grupo de empresas privadas de la ciudad de Piura que permitieron la culminación de la presente investigación

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, sometemos a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL EMPOWERMENT EN TRABAJADORES CON GARGOS GERENCIALES Y JEFATURAS DE AREAS EN UN GRUPO DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA”**, elaborado con el propósito de ser promovidos en el curso de desarrollo de tesis.

El presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo y el Empowerment en trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en un grupo de empresas privadas de la ciudad de Piura.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, le agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Piura, 2010

Neyra Alvarado, Roxana Marleny

RESUMEN

Este estudio se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación entre Estilos de Liderazgo y el Empowerment en trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en un grupo de empresas privadas de la ciudad de Piura”

Se trata de un estudio de tipo Descriptivo Correlacional. Así mismo se seleccionó de manera intencional una muestra de 120 trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en un grupo de empresas privadas. Los instrumentos utilizados fueron, Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y la Escala de Empowerment, en ambas escalas se establecerán los baremos para su aplicación.

Se puede destacar la importancia de los dos fenómenos en estudio, es vital para las gerencias en las organizaciones; nuestros resultados indican que no existe una relación significativa entre ambas variables en los trabajadores con cargos gerenciales y jefaturas de áreas en un grupo de empresas privadas de la ciudad de Piura. Sin embargo se encontró el estilo de liderazgo “emotivo indócil” en un 88.3% ubicándolo en un nivel promedio, esto quiere decir que hacen lo contrario de lo que les dicen, presentan resentimientos, celos, y hacen que el grupo cumpla sus funciones bajo presión; mientras que el 70.8% de los trabajadores obtienen un nivel con tendencia alta, estos trabajadores se caracterizan por entender las necesidades del grupo, son perceptivos a las ideas y sugerencias del grupo, son considerados, serviciales y competentes de trabajadores y el nivel empowerment en un 76.7% de los trabajadores obtienen un nivel de tendencia alta, es decir, estos trabajadores practican con más énfasis, la delegación asertiva de responsabilidades a los trabajadores.

ABSTRACT

This study was carried out with the purpose of determining the relationship between Styles of Leadership and the Empowerment in workers with managerial positions and headquarters of areas in a group of private companies of the city of Piura"

It is a study of Descriptive type Correlational. Likewise it was selected in an intentional way a sample of 120 workers with managerial positions and headquarters of areas in a group of private companies. The used instruments were, Scale of Organizational Leadership (ELO) and the Scale of Empowerment, in both scales the scales will settle down for their application.

It can stand out the importance of the two phenomena in study, it is vital for the managements in the organizations; our results indicate that a significant relationship doesn't exist among both variables in the workers with managerial positions and headquarters of areas in a group of private companies of the city of Piura. However he/she was the style of leadership "moving indocile" in 88.3% locating it in a level average, this means that they make the opposite of what you/they tell them, they present resentments, jealousies, and they make that the group completes its functions low pressure; while 70.8% of the workers obtains a level with high tendency, these workers are characterized to understand the necessities of the group, they are perceptive to the ideas and suggestions of the group, they are considered, helpful and competent of workers and the level empowerment in 76.7% of the workers obtain a level of high tendency, that is to say, these workers practice with more emphasis, the assertive delegation of responsibilities to the workers.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
PRESENTACIÓN	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPITULO I	11
MARCO METODOLÓGICO	15
1.1.- <i>El Problema</i>	16
1.1.1.- Selección del Problema	18
1.1.2.- Formulación del Problema	19
1.1.3.- Justificación	19
1.1.4.- Limitaciones	19
1.2.- <i>Objetivos</i>	20
1.3.- Variables – Indicadores	26
1.4.- Hipótesis	28
1.5.- Diseño de Ejecución	29
1.5.1.- Tipo de Investigación	35
1.5.2.- <i>Diseño de Investigación</i>	35
1.5.3.- Población Muestra	36
1.5.4.- Técnicas, Instrumentos, Fuente e Informantes	37
1.5.5.- Procedimiento	43
CAPITULO II	45
MARCO REFERENCIAL CIENTIFICO	45
2.1.- Antecedentes del Problema	46
2.2.- Marco Teórico	48

2.3.- Marco Conceptual	75
2.3.1 Liderazgo	75
2.3.2. Empowerment	75
2.3.3. Gerente	75
CAPITULO III	76
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	76
CAPITULO IV	90
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	91
CAPITULO V	98
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
CAPÍTULO VI	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
CAPÍTULO VII	104
REFERENCIAS Y ANEXOS	107
BIBLIOGRAFÍA	108
ANEXOS	111

INDICE DE TABLAS Y CUADROS

TABLA N° 01: ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	77
TABLA N° 02: NIVEL DE EMPOWERMENT QUE DEFINE EL TALENTO HUMANO EN LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	79
TABLA N° 03: RELACION ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LOS INDICADORES DEL EMPOWERMENT EN LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	81
TABLA N° 04: ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA, SEGUN SEXO	82
TABLA N° 05: ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA, SEGUN CARGO	83
TABLA N° 06: NIVEL DE EMPOWERMENT DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA, SEGUN SEXO	84
TABLA N° 07: NIVEL DE EMPOWERMENT DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA, SEGUN CARGO	85
TABLA N° 08: RELACION ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA EDAD DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	86
TABLA N° 09: RELACION ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	87
TABLA N° 10: RELACION ENTRE EL EMPOWERMENT Y LA EDAD DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	88
TABLA N° 11: RELACION ENTRE EL EMPOWERMENT Y LA EDAD DE LOS SOCIOS CON CARGOS ESTRATEGICOS E INTERMEDIOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PIURA	89