



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE NEGOCIOS

INVESTIGACIÓN DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“Estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú,
en la ciudad de Iquitos, año 2016”**

Autor:

Romero Bardalez, Luis Klaus

**Para optar el título profesional
de Licenciado en Administración**

Iquitos – Perú

2016

DEDICATORIA

A mis padres por ser el motor de mi vida, y a mis hermanos por ser los mejores amigos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Científica del Perú por darme la oportunidad de estudiar una carrera profesional, a mi esposa y mis padres por su apoyo incondicional.

A los catedráticos por fortalecer mis conocimientos y por sus sabios consejos que me ayudaron en mi carrera profesional.

Al Mgr. Luis Orejuela Arellano, por el asesoramiento metodológico; a todos ellos gracias.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

LUIS KLAUS ROMERO BARDALES

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar, teniendo como resultado:

Indicador	Examinador 1 Presidente	Examinador 2 Miembro	Examinador 3 Miembro	Promedio
A) Dominio del Tema	3	3	3	3
B) Calidad de redacción	2	2	2	2
C) Competencia expositiva, argumentación y coherencia	3	3	3	3
D) Calidad de respuestas	3	3	3	3
E) Uso de terminología especializada	3	3	3	3
Calificación Final				14
Calificación final (en letras)	Catorce			

Indicador	Descripción	Puntaje
A	Deficiente	1
B	Regular	2
C	Satisfactoria	3
D	Optima	4

El Jurado considera Aprobado la sustentación.

Miembro:

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ACTA DE SUSTENTACION.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema.	01
1.1.1 Descripción del problema.....	01
1.1.2 Formulación del problema.....	02
1.2. Objetivos de la investigación	03
1.2.1 Objetivo general.....	03
1.2.2 Objetivo específico.....	03

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes de investigación	04
2.2 Marco teórico.....	06
2.3.1 El sistema universitario.....	06
2.3.2 Liderazgo.....	06
Tipos de líderes y sus características.....	11
El líder democrático.....	11
El líder autocrático.....	11
El líder carismático.....	12
El líder situacional.....	13
Líder participativo.....	13

Líder relacional.....	15
Líder por asesoría.....	16
Líder completo.....	17
Líder de excelencia.....	18
2.3 Marco conceptual.....	20

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Hipótesis.....	21
3.1.1 Hipótesis general.....	21
3.1.2 Hipótesis específicas.....	21
3.1.3 Variable, indicadores e índices.....	22
3.2 Tipo de investigación.....	22
3.3 Marco poblacional y muestra.....	23
3.3.1. Población.....	23
3.3.2. Muestra.....	23
3.4 Técnica.....	24
3.5 Instrumento de recolección de datos.....	25
3.6 Ética.....	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	26
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	39
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.....	41
Anexo 2. Matriz de estudio.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Página

Gráfico 1: Edad del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	26
Gráfico 2: Sexo del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	27
Gráfico 3: Tiempo de servicio del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	28
Gráfico 4: Trato del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	29
Gráfico 5: Llamada de atención del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan-Iquitos, año 2016.....	30
Gráfico 6: Delega carga de trabajo el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	31
Gráfico 7: Directivos toman en cuenta las propuestas del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	32
Gráfico 8: Relación con el directivos del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	33
Gráfico 9: Preocupación del directivo por el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	34
Gráfico 10: Preocupación del directivo por la labor que realiza el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan – Iquitos, año 2016.....	35

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo conocer el estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú, en la ciudad de Iquitos, año 2016. La investigación está enmarcada dentro de la investigación descriptiva la población lo conforman 200 trabajadores, y la muestra fue de 80 trabajadores.

Se utilizó el muestreo estratificado en cada estrato se utilizó el muestreo aleatorio simple, el criterio de selección de los trabajadores fue mediante la tabla de números aleatorios., la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionarios validado y confiable para la recolección de la información.

Los resultados muestran que los directivos toman en cuenta las propuestas del personal, el 10 % siempre toman en cuenta las propuestas del personal, sobre los efectos del estilo de liderazgo, el 41.3 % le llama la atención en forma reservada y el 58.7 % no lo hace, el 35 % enseña a corregir para que no vuelvas a cometer el mismo error y el 65 % no lo hace, el 13.8 % trata de hacerlo en forma reservada y el 86.2 % no lo hace. Sobre el tiempo de servicios el 71.3 % tienen más de 5 años, el 18.8 % tiene de 2 a 3 años y el 5 % tienen menos de 1 año. Sobre el trato del superior al personal, el 42.5 % recibe un buen trato de su superior y el 57.5 % no recibe un buen trato de su superior, el 38.8 % recibe un trato normal y el 61.2 % no recibe un trato normal; el 17.5 % recibe un trato regular y el 82.5 % no recibe un trato regular.

En conclusión el estilo de liderazgo es el autocrático ya que se caracteriza por ser el quien toma las decisiones, es decir el 90 % no toma en cuenta las propuestas del personal.

Palabras claves: estilo de liderazgo, personal, directivos

ABSTRACT

This research aims to determine leadership style staff Scientific University of Peru, in the city of Iquitos, 2016.

The research is framed within descriptive research the population is made up of 200 workers, and the sample was 80 workers.

Was used stratified sampling in each stratum simple random sampling was used, the selection criteria of the workers was using the table of random numbers., the technique was the survey and the instrument was validated and reliable for data collection questionnaires.

Results: managers take into account the proposals of staff, 10% always consider staff proposals on the effects of leadership style, 41.3% draws attention in confidence it and 58.7% do not, 35% correct teaches that do not ever make the same mistake and 65% do not, 13.8% try to do it in confidence and 86.2% do not. Weather service 71.3% have more than 5 years, 18.8% have 2 to 3 years and 5% are less than 1 year.

On the treatment of superior personnel, 42.5% received a good deal of his superior and 57.5% do not receive a good deal of his superior, 38.8% receive normal treatment and 61.2% do not receive normal treatment; 17.5 % receive regular treatment and 82.5% do not receive regular treatment. In conclusion leadership style it is autocratic because it is characterized as the decision maker, ie 90% does not consider staff proposals.

Keywords: leadership style, personal, managers

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

a.1 Planteamiento del problema.

1.1.1 Descripción del problema.

La Universidad Científica del Perú (UCP), es una universidad reconocida y prestigiosa de alto nivel académico, con presencia en las principales carreras profesionales de la región y del país.

En los últimos años, son los estudiantes de esta universidad los que vienen ocupando los primeros puestos en los diversos centros de trabajo, ya sean en el sector privado y/o estatal. Estos resultados que resaltan la capacidad de sus estudiantes y la exigente formación que les proporcionan.

Esta universidad firmó convenios de cooperación internacional con las universidades: la MIDWEST UNIVERSITY y la GLOBAL GATEWAY UNIVERSITY de Saint Louis – Estados Unidos de América, con el objetivo de desarrollar un programa de colaboración en la carrera profesional de administración de empresas y explorar la posibilidad de crear otras carreras profesionales en la (UCP). Además de tener el convenio de Cooperación Interinstitucional para la implementación de becas entre el ministerio de educación y la .mencionada universidad.

Una profunda convicción educadora y la preocupación permanente por brindar a sus alumnos una educación cada vez mejor, ha conllevado a que esta universidad plantee una serie de innovaciones a la educación tradicional; situándolo, con poco más de una década de trabajo, por encima de instituciones con más de medio siglo de creación y tradición.

El reto de esta universidad es incrementar los niveles de exigencia, que la formación en valores tenga su correlato con lo académico.

Valores como el esfuerzo, la dedicación, la entrega plena y la responsabilidad se deben formar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sus alumnos deben conocer de la disciplina, que en la vida toda tiene un costo.

Ellos deben no sólo destacar académicamente; sino además y por su propio peso, tendrán una marcada calidad personal y profesional serán hombres y mujeres que se exijan y exijan, generosos y de bien.

Para que la universidad continúe creciendo como institución educativa es de vital importancia que todas las personas que trabajan en esta organización reciban un estilo liderazgo que permita al equipo influir en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden alcanzar, un objetivo común, ya que en los últimos años la institución educativa tuvo mayor rotación de personal, baja productividad, insatisfacción en su trabajo e incluso muchos de ellos optan por abandonar el trabajo, sobretodo en el personal docente y no administrativo.

Actualmente, se observa algunos problemas expresados en la atención a los usuarios, como información básica, seguimiento de trámites, es por lo que se plantea con vital importancia el estudio del estilo de liderazgo q se ejerce dentro de esta casa de estudio para determinar la problemática y las posibles soluciones.

1.1.2 Formulación del problema.

El problema general es el siguiente:

¿Cuál es el estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016?

Los problemas específicos son los siguientes:

¿Cuál es la característica de percepción laboral del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016?

¿Cómo es el trato del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016?

¿Cuál es la relación con el directivo del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo general.

Determinar el estilo de liderazgo que predomina en el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

1.2.2 Objetivos específicos.

- a. Describir la característica del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.
- b. Determinar el trato del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.
- c. Analizar la relación con el directivo del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de investigación.

Fonseca (2011), en su tesis *El estilo de liderazgo y el desempeño de los trabajadores de la empresa CIENPHARMA S.A.C*, tiene como objetivo determinar la influencia del estilo de liderazgo de los directivos en el desempeño de los trabajadores de la empresa “CIENPHARMA S.A.C”.

La población de estudios estuvo conformada por 25 trabajadores, dónde se pondrá énfasis en los puntos más relevantes que no se están trabajando correctamente, permitiendo un mejor y mayor desempeño dentro de la organización.

Para el presente informe de investigación se utilizó el diseño descriptivo – Transaccional, y se aplicó dos (2) encuestas como técnica de investigación; una para identificar el estilo de liderazgo de los directivos, y otra para identificar el actual desempeño de los trabajadores.

Concluye que el estilo de liderazgo de los directivos influye directamente en el desempeño de los trabajadores haciendo que éste no sea el más adecuado. Así mismo se espera que la elaboración de este trabajo sea de gran utilidad para hacer tomar conciencia a los miembros de la organización, de manera que el mejoramiento del estilo de liderazgo les permita obtener un mejor desempeño laboral,

.Señala que la empresa CIENPHARMA S.A.C se fortalece como un lugar apropiado para que los trabajadores se desempeñen con una mayor y mejor productividad, tratando que los medios de comunicación sean más efectivos, de tal modo que los trabajadores obtengan una retroalimentación en las ideas y objetivos que se plantea el área y conjuntamente toda la empresa.

Finalmente concluye que, el estilo de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa CIENPHARMA S.A.C debido a que mientras exista un estilo adecuado y equitativo el trabajador desarrollara una mejor labor.

Fares (2010), realizó la tesis *Diagnóstico y propuesta de una gerencia estratégica de recursos humanos*; que llevó a cabo en la Universidad del Zulia, facultad de humanidades y educación, división de estudios para graduados, maestría en orientación, área laboral, tiene como objetivo diagnosticar y proponer una gerencia estratégica de recursos humanos en una empresa de la región zuliana utilizando el enfoque portafolio.

Señala que se realizó una investigación de campo de tipo descriptivo; la población y muestra estuvo conformada por el equipo gerencial de la empresa y el personal de Recursos Humanos, constituyendo un total de 09 personas.

Concluye que el análisis de la información determinó que el 51,2% de los trabajadores y el 40 del nivel gerencial se encuentran ubicados en la categoría de Trabajadores en situación Especial (T.S.E). Así mismo propone un plan de acción para mejorar las situaciones detectadas y sugerencias generales para la puesta en marcha del plan.

García (2010), realizó un estudio sobre *El Liderazgo y toma de decisiones en la pequeña y mediana empresa del sector manufacturero ubicado en la parroquia Juana de Ávila*, tiene como objetivo analizar la relación existente entre el liderazgo y la toma de decisiones en la pequeña y mediana empresa del sector manufacturero.

Señala que metodológicamente el diseño se calificó como no experimental transaccional, correlacional; la recolección de la información se llevó a cabo a través de un cuestionario y la interpretación de los datos fue de tipo descriptiva.

Concluye que hay aspectos deficientes en el área laboral que influyen en el ambiente organizacional y, por ende, en la obtención de resultados satisfactorios que van en beneficio de los objetivos de la empresa y sus trabajadores.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 El sistema universitario

La educación en el Perú es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia es por ello que dentro de la investigación se enmarca al sector universitario como materia de estudio ya que ello conlleva a la formación de profesionales que ejerzan un adecuado liderazgo en pos del bienestar social, político y económico.

Moreno (2009) en su artículo *La evaluación del aprendizaje en la universidad: tensiones, contradicciones y desafíos*, aborda la evaluación del aprendizaje en el contexto de la educación superior desde una perspectiva cualitativa.

Expresa que en la primera parte contiene algunos de los aportes teóricos más recientes en el campo de la evaluación y la segunda presenta los resultados de una investigación que se llevó a cabo en una universidad pública mexicana, realizada con enfoque etnográfico mediante la modalidad de estudio de casos. Los casos estuvieron representados por las carreras de Derecho y Ciencias de la educación.

Argumenta que algunos de los principales hallazgos revelan la brecha entre los avances conceptuales del campo de la evaluación y las prácticas evaluadoras del profesorado universitario que siguen asentadas en un modelo tradicional.

2.2.2 Liderazgo

La temática del liderazgo ha sido de las que mayor interés ha despertado en el ser humano, según **Sánchez C. (2004)**, ya desde la antigüedad, y desde muy diversas disciplinas, el hombre ha tratado de responder a cuestiones como el origen, funciones y naturaleza de los líderes.

Agrega que temas a los que la psicología social, ha mostrado su abordaje en el estudio científico de liderazgo el cual se inicia en los años treinta, con los trabajos de Lewing y sus colaboradores sobre atmósfera de grupo y estilos de liderazgo. Desde entonces hasta ahora son cientos los estudios que se han realizado.

Hace referencia que la evidencia obtenida de estos estudios ha sido acumulativa y se puede decir que, hoy por hoy, el conocimiento que se tiene sobre liderazgo es muy extenso, sin embargo aún quedan cuestiones por resolver y/o sesgos que mejorar.

Basándonos en la Teoría Situacional de Liderazgo de **Hersey y Blanchard, de 1998**, a la luz de la contribución de esta teoría plantea las posibilidades de que los gerentes se conviertan en líderes eficaces u exitosos con liderazgo de excelencia aspectos del modelo en el cual se podría basar la presente investigación.

Agrega que la verdadera crisis de nuestro tiempo, es la ausencia de líderes que logren llevar a sus seguidores a los objetivos deseados.

Así mismo señala que en la historia siempre ha sido escrita por unos cuantos, son los líderes los que han transformado al mundo, ya sea para bien o para mal, quienes han creado valores, iniciado religiones, revoluciones etc. Y en ocasiones hasta caos mundiales.

Cornejo (1990), señala que el líder es aquel que compromete a su gente a la acción, que convierta a los seguidores en líderes y que puede convertir a los líderes en agentes de cambio.

Por lo que añade que la calidad de nuestra sociedad depende de la calidad de nuestros líderes y solamente generando líderes de excelencia podremos tener una institución de calidad.

Por su parte, dado que el marco de este estudio es el liderazgo de excelencia dentro de una organización es fundamental una definición de la misma:

Hicks (1991), señala una organización es un proceso estructurado en el cual interactúan personas para lograr objetivos y está basada en los cinco hechos comunes a todas las organizaciones:

- Una organización siempre incluye personas.
- Estas personas están involucradas unas con otras en alguna forma, es decir interactúan.
- Estas interacciones siempre pueden ser ordenadas o descritas por medio de alguna clase de estructura.
- Toda persona en la organización tiene objetivos personales algunos de los cuales son las razones de sus acciones y espera que su participación en la organización le ayude alcanzar objetivos.
- Estas interacciones también pueden ayudar a alcanzar objetivos mancomunados, incompatibles y quizás distintos, pero relacionados con sus objetivos personales.

Así mismo expresa que en la actualidad la mayor parte del trabajo se efectúa en el contexto de una organización estructurada, donde una agrupación de individuos realiza un esfuerzo común y unificado por lo que en otras ocasiones la estructuración puede ser tan informal que las interacciones no se pueden distinguir fácilmente o bien, el patrón organizacional puede ser tan estricto que las relaciones de autoridad estén definidas en detalle y se espera un comportamiento determinado de un trabajador.

Muestra que las organizaciones están constituidas por una combinación de recursos financieros, materiales, maquinaria o equipo y gente, cada uno de estos elementos es muy importante para el éxito de una organización y desde luego que uno de los más importantes es la gente que la constituye.

Cornejo (1990), dice que una organización carente de capital puede pedir dinero prestado, una mal ubicada puede cambiarse, pero un negocio falto de liderazgo tiene pocas posibilidades de vivir.

Para ubicar el tema de liderazgo de excelencia dentro de una organización es necesario aclarar el término en cuanto a la más común de las confusiones al respecto, que es considerar el liderazgo como sinónimo de administración.

Chiavenato (1994), expresa que administrar significa cumplir, asumir o tomar responsabilidad y dirigir significa influenciar, guiar en una cierta dirección, hacer de los demás.

La enciclopedia de la excelencia (1996), lo define como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos.

La diferencia es crucial: para **Bradford (1988)**, expresa que los administradores eficientes son personas que hacen las cosas bien, y los líderes son personas que hacen lo que está bien, el administrador es eficiente, el líder es eficaz.

Cornejo (1996), señala que el liderazgo de excelencia es la fuerza fundamental que se oculta detrás de toda organización exitosa. Esta investigación trata del nuevo líder, aquel que compromete a su gente a la acción, que convierte a seguidores en líderes y que puede convertir al líder en agentes de cambio.

Bradford (1998), dice que la función principal del líder de excelencia consiste en crear las condiciones y desarrollar las capacidades de los subordinados para que estos participen cada vez más en la administración de la unidad.

Señala que ciertamente las acciones específicas del líder varían con las aptitudes de las personas y la madurez del grupo pero ya sea el primer día o un año después, el líder se hace la misma pregunta.

¿Cómo se puede realizar cada tarea de manera que mis subordinados desarrollen más sus aptitudes?

Según la filosofía Leonismo (líderes al servicio de la comunidad), expresa que el líder de excelencia opera con los recursos emocionales y espirituales de la organización, con valores, compromisos y aspiraciones, hace sentir a su gente el orgullo y la satisfacción de su trabajo, inspira a sus seguidores a altos niveles de realización, mostrándoles como contribuye a su trabajo a la realización de metas nobles, es un estímulo emocional a la necesidad de ser importante, diferente, útil, parte de una institución exitosa.

Agrega que a la gente no le gusta ser administrada, quiere ser dirigida. Lo que un grupo grande o pequeño necesita, es tener al frente, no a un oportunista arrogante, si no a un servidor sincero.

Blanchard (2000), expone que el liderazgo, es la actitud que asume las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos.

Argumenta que el líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo, en donde dice que lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.

Vroom (1990), señala que el liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas.

Expresa que para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y que lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos a alcanzar las metas deseadas y que cada quien se sienta satisfecho y tenga sensación de ganancia y no de pérdida.

Zepeda (1999), señala que el liderazgo es el arte por el cual puedes lograr que las personas hagan las cosas que tú desees de manera voluntaria sin ejecutar el poder y la autoridad.

También expresa que es la capacidad de todo ser humano de poder dirigir o guiar a su grupo de iguales para lograr así un fin común.

Tipos de líderes y sus características

El líder democrático

Chiavenato, I (2009), expresa que el líder democrático es el que prioriza la participación de todo el grupo. También el líder promueve el diálogo entre su grupo para que entre todos se llegue a la mejor conclusión. De ahí que se denomine liderazgo democrático o participativo; presenta las características del liderazgo democrático:

- a) El líder fomenta la participación activa del grupo.
- b) El líder agradece la opinión del grupo y no margina a nadie.
- c) El objetivo es el bien grupal.
- d) El líder ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones.
- e) El líder delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo.
- f) El líder ofrece ayuda y orientación.

El líder Autocrático

Zepeda (1999), señala que el líder autocrático se caracteriza por ser el quien toma las decisiones y especialmente las más importantes. Presenta algunas de sus características más importantes:

- a) Su punto de vista siempre debe prevalecer por encima del de las demás personas.

- b) Mantiene claramente definidos los niveles jerárquicos.
- c) Toma personalmente todas las decisiones importantes.
- d) Debe tener un conocimiento profundo del movimiento general de la organización, confiando únicamente en su propia estrategia.
- e) Trata de aparentar que es un experto en todo, por lo menos, que posea mayor experiencia que cualquiera de sus seguidores.
- f) Utiliza los premios y los castigos como forma de chantaje.
- g) Aparenta poseer fortaleza moral.
- h) No permite que sus seguidores conozcan sus debilidades y errores.

Agrega que para este tipo de líderes, las personas que colaboran con ellos son únicamente un medio para conseguir sus fines personales, a veces disfrazados de fines organizacionales. Por ello, a este líder bien podrían aplicársele las palabras que utiliza **Maisonneuve (1988)**, para la descripción de las relaciones meramente utilitarias.

El líder carismático

Maisonneuve (1988), señala que un líder carismático es aquel que atrae emocionalmente a sus seguidores. Durante la primera mitad del siglo XX, se especuló acerca de la conveniencia de que un verdadero líder compartiera estas características.

Agrega que con frecuencia el líder carismático busca ser admitido, obtener el afecto y el reconocimiento de sus seguidores, sin embargo, cuando esto no sucede, sus propios temores de resultar desagradable a quienes lo deberían seguir lo lleva a actuar en forma autoritaria. Expresa que el carismático, a veces también chantajea, como una forma de mantener el control del grupo.

El líder situacional.

Hersey y Blanchard (1998), manifiestan que el liderazgo situacional es una importante contribución en el campo para tratar de aumentar las posibilidades de que los gerentes se conviertan en líderes excelencia.

Expresa que al emplear el liderazgo situacional, el comportamiento del líder será, eficaz en la medida de acuerdo con el nivel de preparación de la persona a la que se trata de influir.

Expone que este modelo es una referencia rápida para ayudar al líder a diagnosticar el nivel de preparación, adaptarse y elegir los estilos de liderazgo de mayor probabilidad, y comunicar los estilos de manera eficaz para influir en el comportamiento de los demás.

Dice que el liderazgo situacional plantea el hecho de que no existe un estilo de liderazgo que sirva para todas las ocasiones ni para todas las personas.

Señala que algunos de sus seguidores tienen una mayor madurez organizacional, lo que permite que el líder establezca un tipo de relación diferente con ellos, mientras aún pueden ser considerados como inmaduros demandarán un comportamiento diferente en su dirigente. De aquí se denomina liderazgo situacional.

Finalmente señala que de acuerdo con esta teoría, una de las más difundidas en nuestro país, el líder puede optar por dos tipos de conducta, una orientada a la tarea y la otra hacia la relación.

Líder participativo

Hersey y Blanchard (1998), presentan que son cinco las habilidades que se caracterizan en este tipo de líder:

a) El reto en el proceso

Lo que implica buscar oportunidades, experimentar y asumir riesgos.

a) Tratar cada trabajo como una aventura.

- b) Asignar comisiones retadoras.
- c) Encontrar algo que no funcione bien y corregirlo.
- d) Liberarse de la rutina cotidiana.
- e) Institucionalizar el proceso de recopilar ideas innovadoras.
- f) Diseñar pequeños experimentos.
- g) Honrar a quienes asumen riesgos.

b) Inspirar una visión compartida

Implice visualizar y listar el apoyo para otros.

- a) Aprender del pasado.
- b) Actuar instintivamente.
- c) Probar los supuestos.
- d) Conocer a los seguidores.
- e) Apelar hacia un propósito común.
- f) Comunicarse expresivamente
- g) Desarrollar una forma de hablar directa y sin rodeos.

c) Habilitar a otros para actuar

Lleva consigo impulsar la colaboración y promover el desarrollo de los demás.

- a) Hacer lo que se dice que se hará.
- b) Realizar recorridos por las empresas.
- c) Hacer públicas las reglas del camino.
- d) Hablar con otros acerca de valores y creencias.
- e) Ser expresivo (incluso emocional) acerca de las creencias.
- f) Dedicar tiempo a las prioridades más importantes.

d) Modelar el camino

Establecer el ejemplo y planear pequeños triunfos.

- a) Hablar siempre en plural (nosotros).
- b) Crear interacciones entre las personas y de ellas con los grupos.

- c) Delegar.
- d) Enfocarse en las ganancias, no en las pérdidas.
- e) Involucrar a los demás en la planeación y la solución de los problemas.
- f) Mantener informada a la gente.
- g) Dar a las personas trabajos importantes sobre tareas críticas.

e) Dar valor al corazón

Reconocer las contribuciones y celebrar los logros.

- a) Fomentar expectativas elevadas.
- b) Hacer un uso creativo de las recompensas.
- c) Cultivar el hábito de decir gracias.
- d) Vincular el desempeño con las recompensas.
- e) Establecer una realimentación acerca de los resultados.
- f) Involucrarse personalmente como porrista.
- g) Crear redes de apoyo social.

Líder relacional

Hersey y Blanchard (1998), señalan que se caracteriza por que la función del dirigente no es en esencia, un asunto intrínseco de la persona o de la personalidad, sino que es un fenómeno múltiple relación, y su esencia es inminentemente social, la persona requiere de las cualidades y características personales del líder, al mismo tiempo que de un marco de relación dinámico con los seguidores y el entorno.

Agrega que en este sentido, el liderazgo es, en primer lugar, unos fenómenos de interacciones entre el dirigente y sus colaboradores más inmediatos, entre el auténtico jefe y el resto de la organización, dentro de un contexto socioeconómico y político particular.

Presenta los principios en los que se orienta su actuación son:

- a) Alto enfoque en las relaciones.
- b) Búsqueda incesante por construir la calidad de su organización.

- c) Cuidado especial de las finanzas de las mismas.

Asimismo, prevé que el líder deberá poseer las siguientes características.

- a) Estar dispuesto aprender.
- b) Ser ético.
- c) Mostrar disponibilidad.
- d) Ser decidido.
- e) Ser enérgico.
- f) Ser confiable.
- g) Ser sensato.

Líder por asesoría

Hersey y Blanchard (1998), presentan que las habilidades del liderazgo por asesoría son:

A. Habilidad de contacto y empatía.

Todo líder debe:

- a) Iniciar contacto con otras personas, en vez de esperar que ellas lo inicien.
- b) Hacer que quienes se aproximan a él se sientan bien recibidos, demostrar respeto por los demás.
- c) Escuchar con interés los puntos de vista de los demás y establecer con ellos una comunicación abierta de doble vía.
- d) Centrarse en los problemas y en los temas, más que en las motivaciones, actitudes o intenciones de los demás.

B. Habilidad para aconsejar.

Se requiere:

- a) Desarrollar una comprensión total de los problemas de la persona.
- b) Ayudar a otros a encontrar su propia solución al problema.
- c) Estructurar las conversaciones de una manera lógica.

- d) Ayudar a otros a desarrollar un compromiso con su propia autosuficiencia.

C. Habilidad para impulsar a otros.

Es necesario:

- a) Ayudar a otros a comprender el contexto político de sus soluciones.
- b) Servir como una memoria corporativa para los demás, haciéndolos conscientes de los precedentes y de los acontecimientos históricos importantes en la organización.
- c) Mantener alertas a los demás acerca de los principales actores involucrados en cualquier malentendido, sin permitirles asumir que las cosas son únicamente como se ven desde la superficie.
- d) Ayudar a los demás a desarrollar sus propias redes de apoyo en la organización.

D. Habilidad para confrontar y retar.

Se requiere:

- a) Aclarar las expectativas de desempeño de los demás.
- b) Hablar de los problemas de ejecución en términos concretos.
- c) Destacar la posibilidad de mejorar en el futuro en vez de hundirse en los errores del pasado.
- d) Retar a los demás a aceptar tareas más difíciles.

El líder Completivo

Shutiz (1985), expone que un enfoque altamente novedoso es el liderazgo completivo. Por lo que, la atención no debe de estar puesta en el líder como tal, sino en el equipo con el cual interactúa el líder.

De hecho, el que hacer del dirigente consiste en contribuir con el grupo al nivel en que lo haría cualquier otro integrante del mismo, sin adquirir ningún papel protagónico en sus actividades.

Por su parte esto, que parece simple, requiere de una alta autoestima para poder llevarlo a cabo. Agrega que no es sencillo que el líder se resigne a dejar de actuar como tal a los ojos de sus colaboradores.

Sin embargo, ésta es la aproximación más plena para promover el desarrollo total y el crecimiento de quienes integran un grupo de trabajo. Se dice que el pensamiento de un líder completivo es el siguiente:

Expresa que, como líder debo conocer los requerimientos de mi equipo, para ser exitoso en la misión y vigilar que estos se cumplan óptimamente. Y para ello, debo hacer encajar los recursos de los miembros del equipo en los requerimientos del mismo equipo.

Agrega también que la mejor gente para cada trabajo es aquella que lo hace y la más afectada por el trabajo es la que lo implementa.

Señala que el líder al igual que todos los miembros del equipo, hacen aquello en lo que soy mejor. Puede ser experiencia técnica, visualización, proporcionar consejos, resolver conflictos, dar apoyo, proporcionar inspiración, o cualquier cosa que se necesite que el líder haga bien.

Así mismo expresa que el trabajo es completar cualquier cosa que se deba hacer para satisfacer los requisitos del éxito del equipo, el líder debe conseguir que se haga.

Líder de excelencia

Mahon (1991), presenta que los líderes transformadores o de excelencia reúnen las siguientes características:

- a) Da resultados.
- b) Misión – compromiso.
- c) Establece una comunicación asertiva.
- d) Es una persona de confianza.
- e) Es una persona creativa e innovadora.
- f) Es una persona tratable.

- g) Es una persona abierta a aprender nuevas cosas.
- h) Recibe y brinda entrenamiento y educación.
- i) Su actitud ante cualquier circunstancia es positiva.
- j) Es una persona idealista y capaz de aterrizar en forma adecuada sus ideales.

Dice que un líder de excelencia es una persona congruente en lo que piensa, dice, y actúa congruente, porque vive como dice que piensa y actúa.

Walt Disney decía: si puedes soñarlo puedes hacerlo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- a. **Psicología social.** Es el estudio científico de cómo los pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas son influidos por la presencia real, imaginada o implícita de otras personas.
- b. **Organización.** Son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.
- c. **Interacciones.** Es una acción recíproca entre dos o más objetos, sustancias, personas o agentes.
- d. **Estructura organizacional.** La estructura organizacional de una empresa es la forma en la que la empresa se va a gestionar.
- e. **Eficiente.** Que realiza o cumple un trabajo o función a la perfección.
- f. **Aptitudes.** Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.
- g. **Subordinados.** Es un tipo de relación sintáctica entre diferentes constituyentes sintácticos. Un constituyente sintáctico A está subordinado a otro elemento B si, A es parte de B, o en términos de árboles sintácticos, si el nudo correspondiente a A está dominado por el nudo correspondiente a B.
- h. **Influencia.** Poder de una persona o cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Hipótesis.

3.1.1 Hipótesis general.

El estilo de liderazgo es significativo en el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

3.1.2 Hipótesis específicas.

El cargo es significativo en el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

El trato del superior es significativo en el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

La relación del directivo es significativa con el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.

3.1.3 Variables, indicadores e índices.

Variable de estudio	Indicadores	Índices
Estilo de Liderazgo	1. Tiempo de trabajo	1.1 Grupo de años
	2. Trato de jefe	2.1 Tipo de trato
	3. Llamado de atención	3.1 Forma de corregir
	4. Cantidad de trabajo	4.1 Delegación de funciones
	5. Propuesta de personal	5.1 Escala de likers
	6. Relación con el jefe	6.1 Escala de likers
	7. Bienestar por el personal	7.1 Escala de likers
	8. Preocupación por el trabajo	8.1 Escala de likers

3.2. Tipo de investigación.

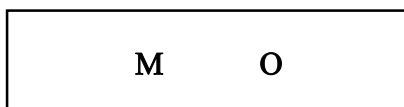
La investigación está enmarcada dentro de la investigación descriptiva, Best, sostiene que la investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento, orientado a establecer relaciones entre variables, sin necesidad de señalar causa efecto., acerca de los estudios correlacionales.

Precisan que una investigación descriptiva tiene como propósito identificar el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular y pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y, después analizar la correlación.

Cabe destacar que los estudios correlacionales evalúan el grado de relación existente entre variables consideradas, lo que hacen dos o más variables; se

aporta cierta información o explicación dando respuesta a las causas de la correlación, las características que la definen y las posibles consecuencias de la misma.

Diseño de investigación descriptiva



Donde M: muestra

O: observación de la muestra

3.3 Marco poblacional y muestra.

3.3.1 Población.

La población de la investigación lo conforman 200 trabajadores de la Universidad Científica del Perú, año 2016.

Personal	Población	%
Administración	157	78.5
Seguridad	23	11.5
Mantenimiento	20	10
Total	200	100

3.3.2 Muestra.

Lo conforman 80 trabajadores de ambos sexos de la Universidad Científica del Perú año, 2016.

Que cumplan los criterios de inclusión, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo estratificado y en cada estrato se utilizara el muestreo

aleatorio simple, el criterio de selección de los estudiantes será mediante la tabla de números aleatorios.

La fórmula del muestreo simple que se utilizó en cada categoría del trabajador (estrato) será:

$$n_0 = \frac{NZ^2pq}{i^2(N-1)+Z^2pq} = \frac{200*1.96^2*0.5*0.5}{0.05^2(200-1)+1.96^2*0.5*0.5} = 132$$

Como $n_0 / N = 132 / 200 = 0.66$ y es > 0.05 se corrige la muestra

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = n = \frac{132}{1 + \frac{132}{200}} = 79.5 \approx 80 \text{ trabajadores}$$

Personal	Población	Muestra
Administración	157	63
Seguridad	23	9
Mantenimiento	20	8
Total	200	80

Para distribuir los trabajadores en cada estrato se utilizó la afijación proporcional del muestreo estratificado:

$n_i = n W_i$, donde $W_i = N_i/N$, $i = 1,2,3...h$. Ya que cada estrato queda representado en la muestra en proporción exacta a su frecuencia en la población total.

3.4 Técnicas.

La encuesta se aplicó para permitir establecer un grupo de preguntas dirigidas a las muestras de las poblaciones objetivo con el propósito de conocer opiniones, necesidades o hechos relacionados a la investigación, para luego obtener datos estadísticos de la información recolectada.

La técnica de la encuesta se aplicó a una muestra de 80 trabajadores de la Universidad Científica del Perú para el año 2016.

La encuesta sería el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

3.5 Instrumento de recolección de datos.

El instrumento a utilizar fue el cuestionario por ser el más adecuado para cumplir con los objetivos de estudio.

3.6 Ética.

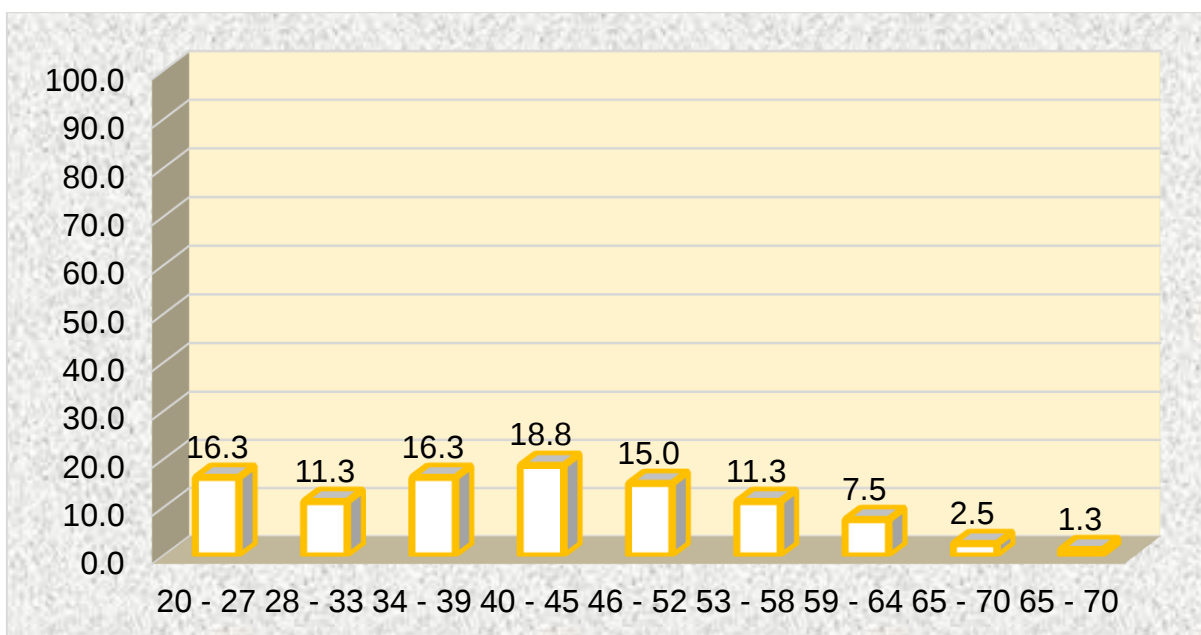
La aplicación del instrumento de recolección de datos será de modo anónimo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

3.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO: EL ESTILO DE LIDERAZGO

En el gráfico N° 1 se presenta la edad del personal de la Universidad Científica del Perú; en ese sentido los hallazgos indican que el 18.8 % tienen entre 40 – 45 años; el 16.3 % tienen entre 20 – 27 años; y el 15 % tienen entre 46 – 52 años.

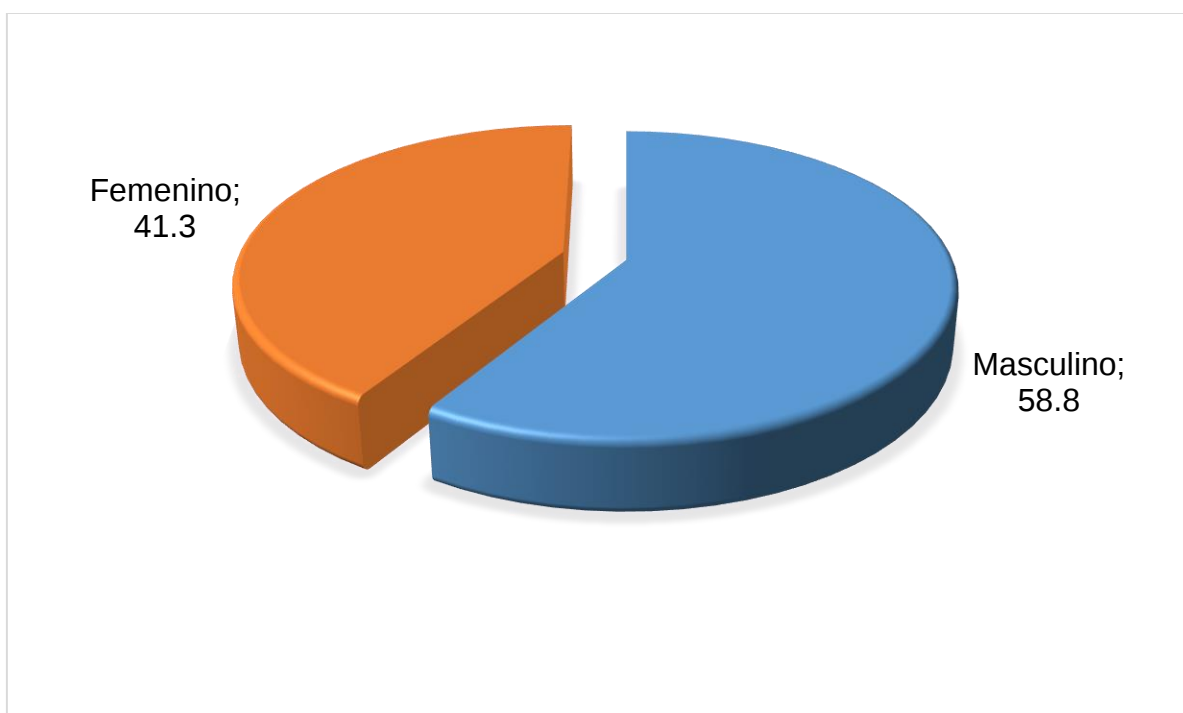
Gráfico 1: Edad del personal administrativo y de servicio de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 2 se presenta el sexo del personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores, el 58.8 % fueron de sexo masculino; y el 41.3 % fueron de sexo femenino.

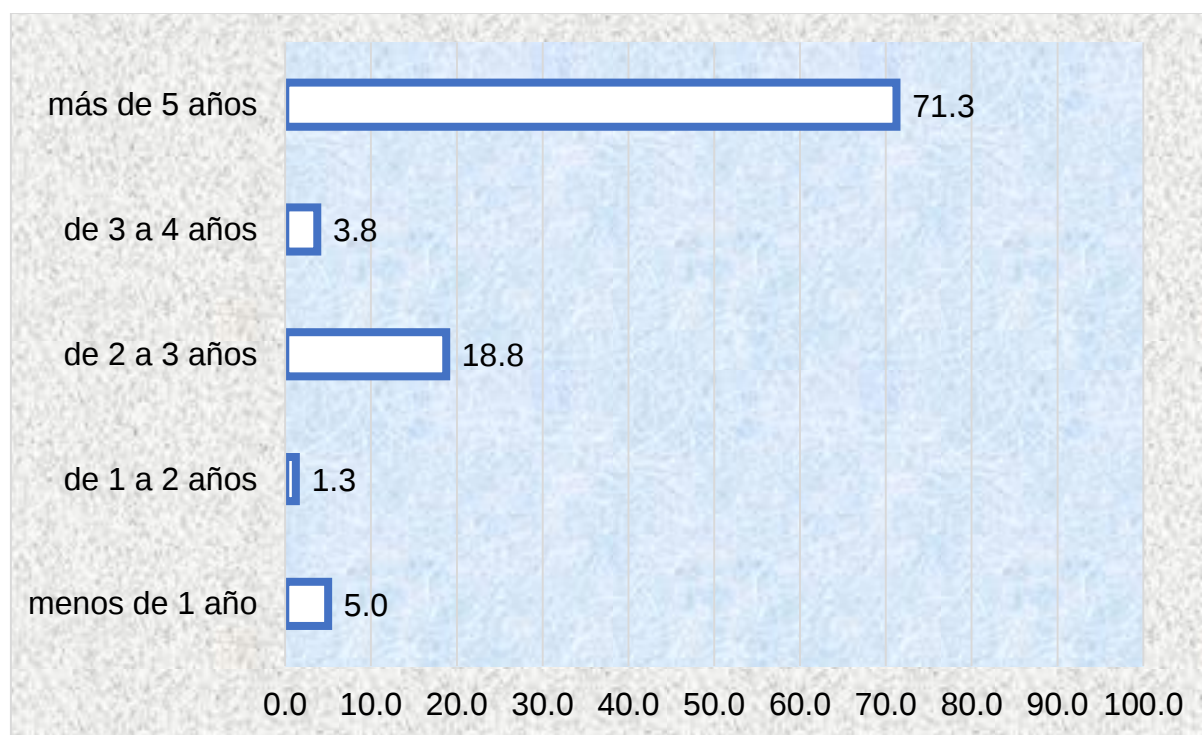
Gráfico 2: Sexo del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 3 se presenta el tiempo de servicio del personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 71.3 % tienen más de 5 años; el 3.8% tienen entre 3 a 4 años; el 18.8 % tiene entre 2 a 3 años; el 1.3% tiene entre 1 a 2 años; y el 5 % (4) tienen menos de 1 año.

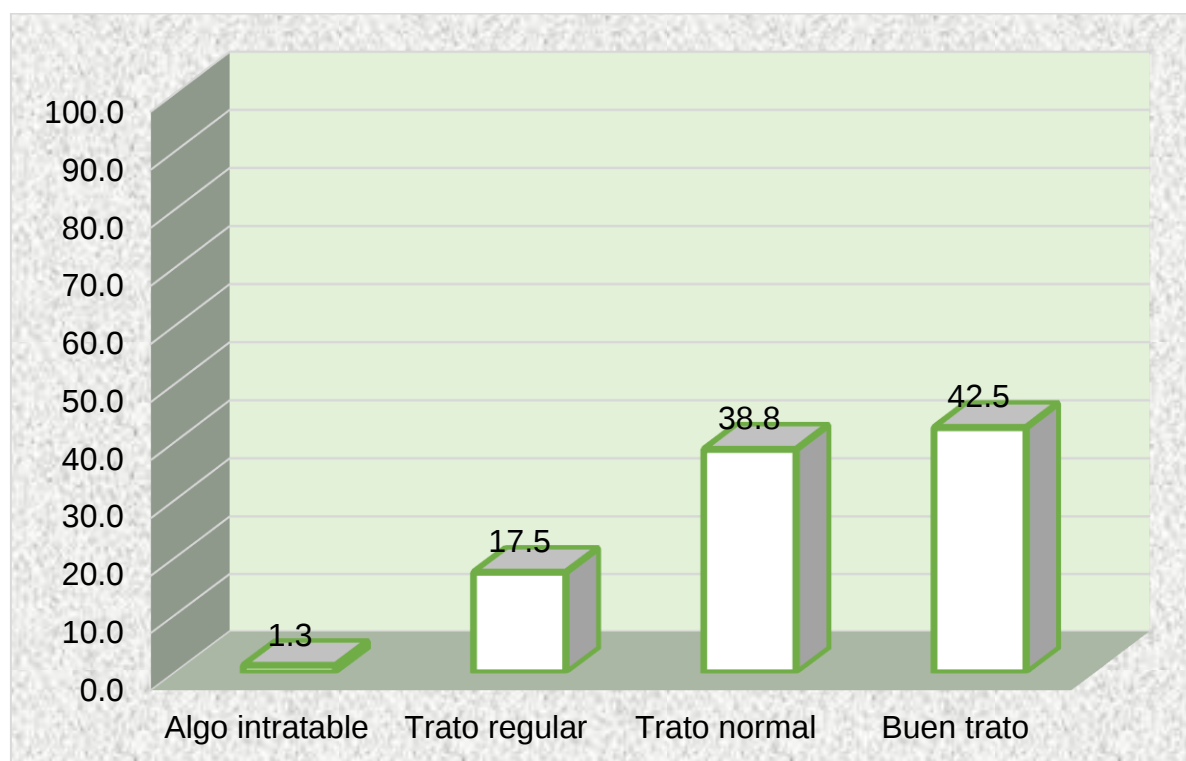
Gráfico 3: Tiempo de servicio del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 4 se presenta el trato del superior al personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 42.5 % recibe un buen trato de su superior; el 38.8 % recibe un trato normal; el 17.5 % recibe un trato regular; y el 1.3% recibe un trato algo intratable.

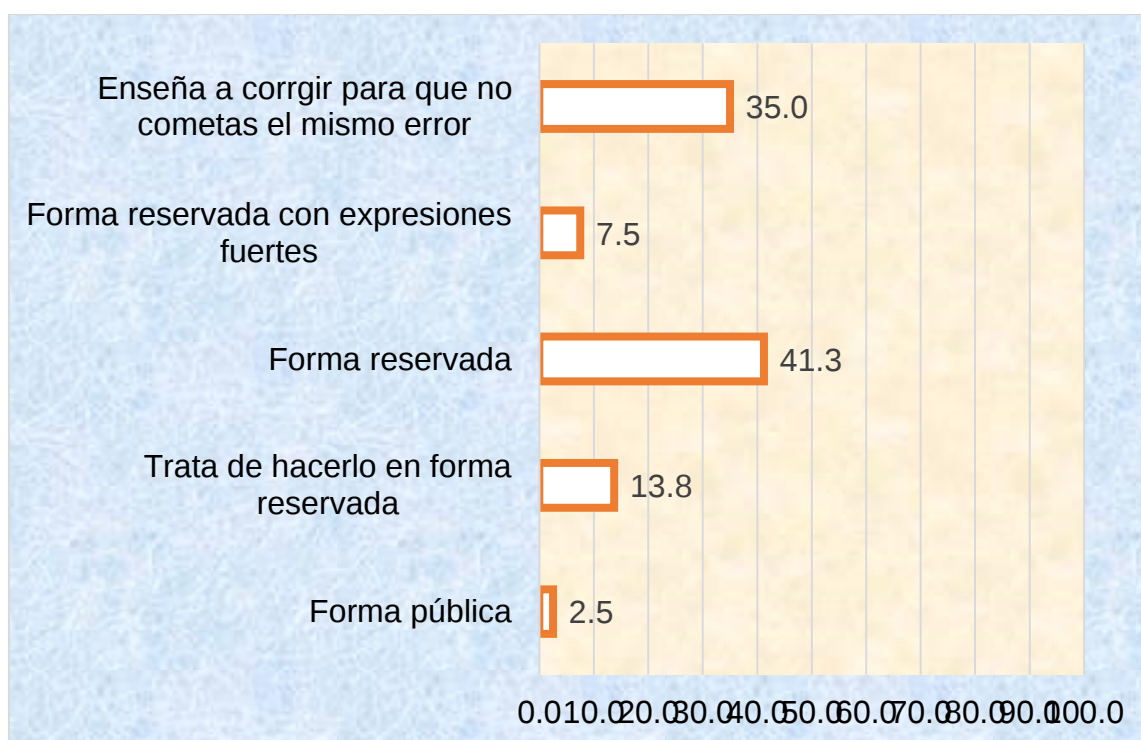
Gráfico 4: Trato del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 5 se presenta la llamada de atención del superior al personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 41.3 % le llama la atención en forma reservada; el 35 % enseña a corregir para que no vuelvas a cometer el mismo error; el 13.8 % trata de hacerlo en forma reservada; el 7.5% lo hace en forma reservada con expresiones fuertes; y el 2.5% lo hace en forma pública.

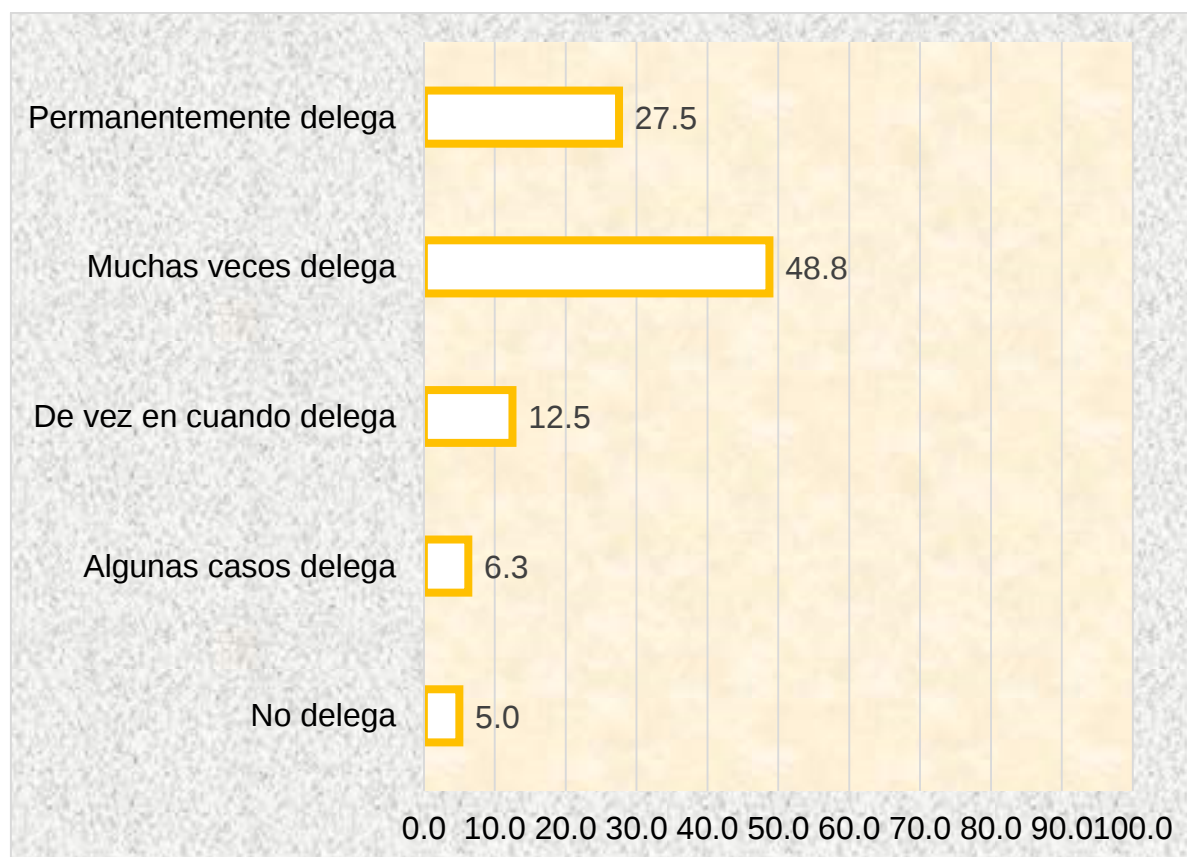
Gráfico 5: Llamada de atención del superior al personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista– Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 6 se presenta si se delega cargo de trabajo del personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 48.8% muchas veces delega carga laboral; el 27.5% permanentemente delega; el 12.5% de vez en cuando delega; el 6.3% en algunos casos delega; y el 5% no delega.

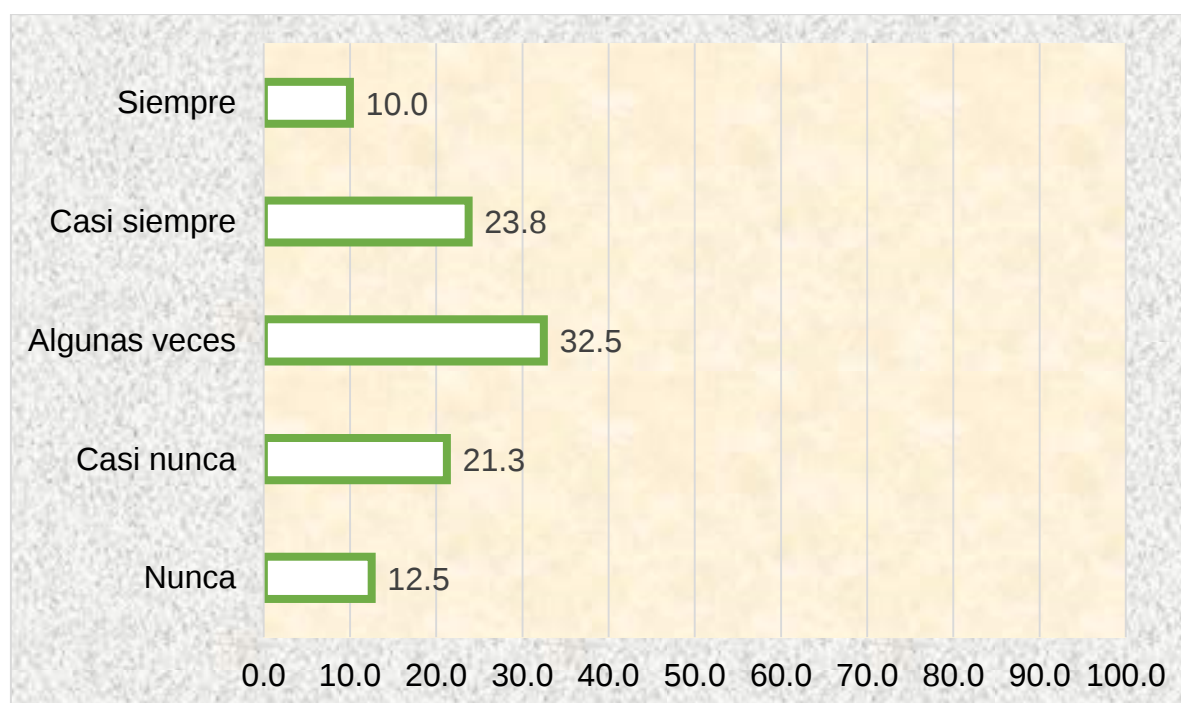
Gráfico 6: Delega carga de trabajo el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista– Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 7 se presenta si directivos toman en cuenta las propuestas del personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 32.5 % los directivos toman en cuenta alguna vez; el 23.8 % casi siempre; el 10 % siempre toman en cuenta las propuestas del personal; el 21,3% casi nunca; y el 12.5% nunca toman en cuenta las propuestas del personal.

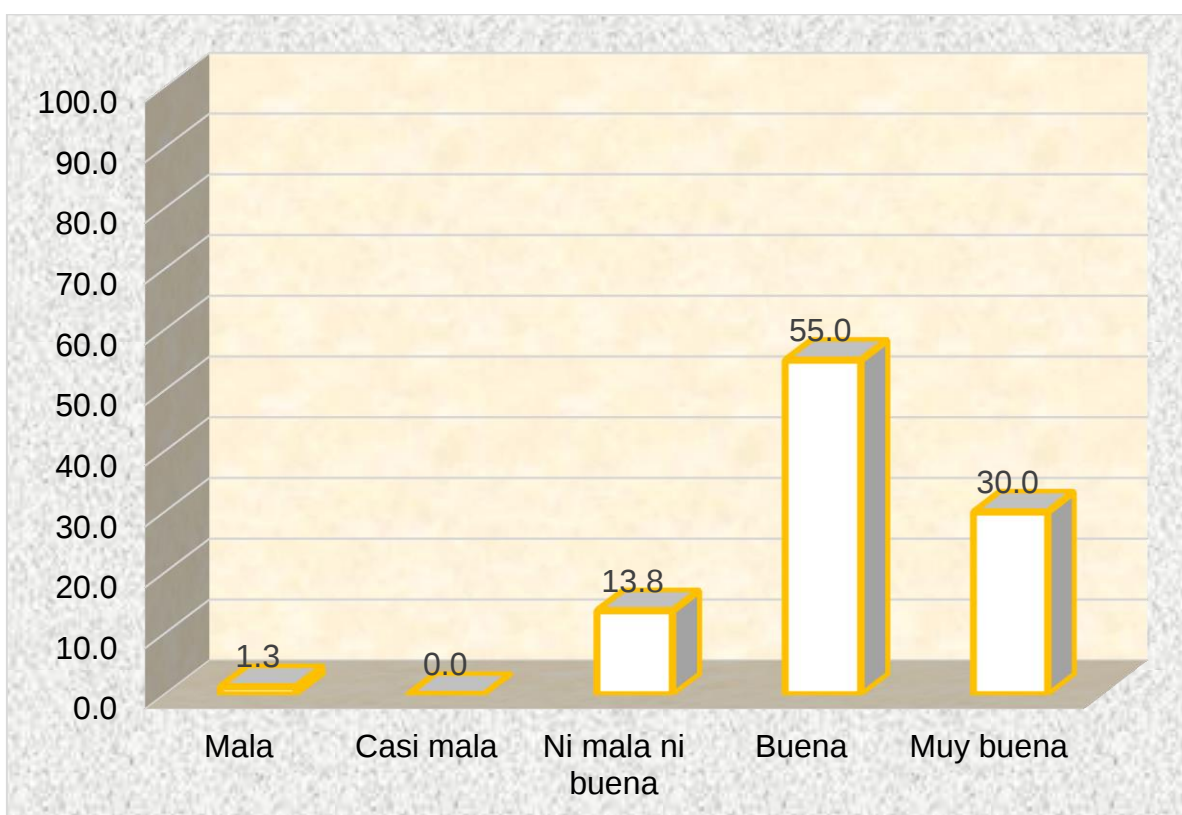
Gráfico 7: Directivos toman en cuenta las propuestas del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 8 se presenta la relación con el directivo del personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 55 % la relación es buena; el 30 % la relación es muy buena; el 13.8 % la relación es ni buena ni mala; y el 1.3 % la relación es mala.

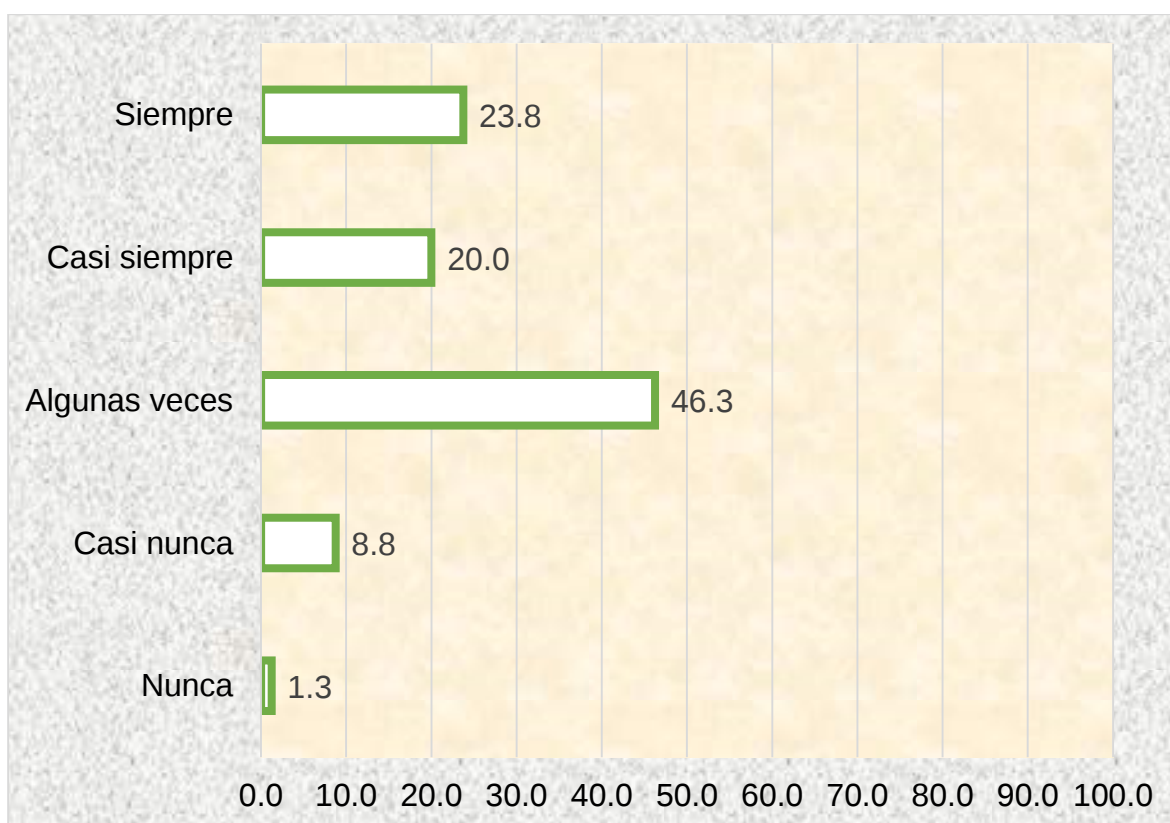
Gráfico 8: Relación con el directivos del personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 9 se presenta la preocupación del directivo por el personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 20 % casi siempre se preocupan los directivos; el 23.8 % siempre se preocupan; el 46.3 % algunas veces se preocupa; 8.8% casi nunca se preocupan; y el 1.3% nunca se preocupan.

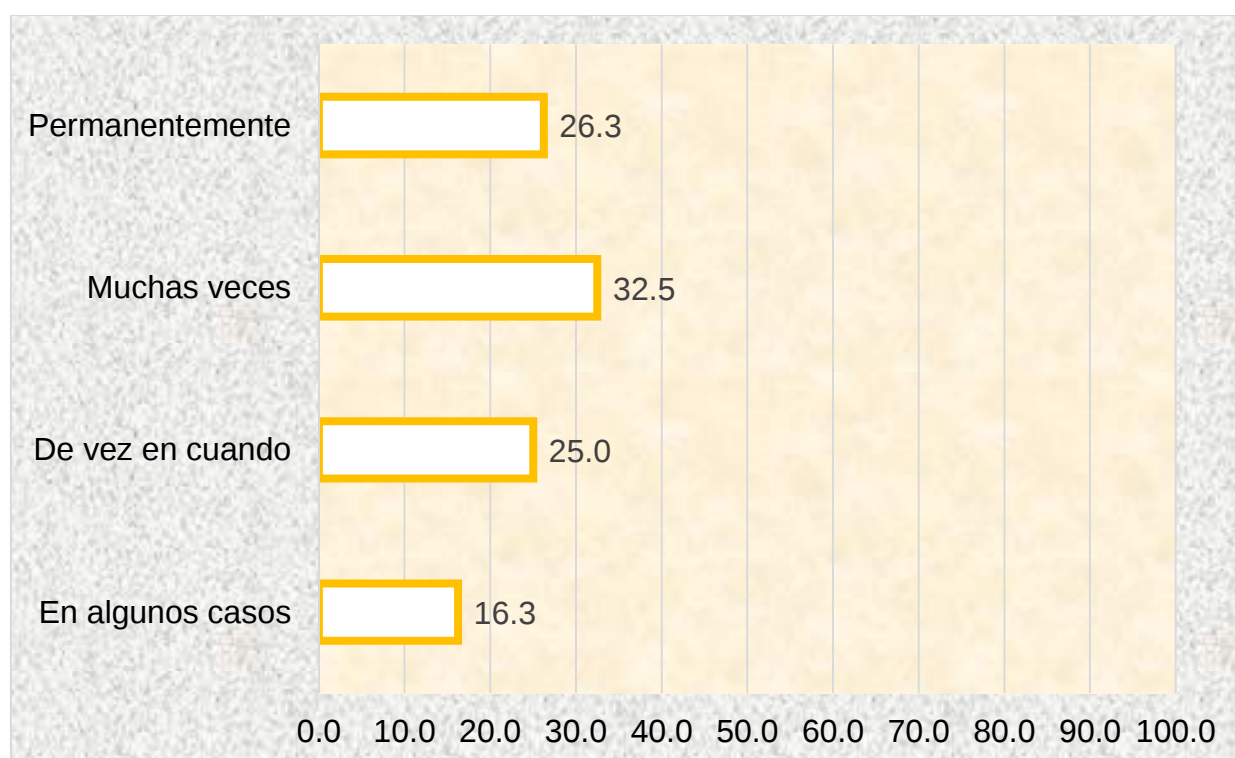
Gráfico 9: Preocupación del directivo por el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

En el gráfico N° 10 se presenta la preocupación del directivo por la labor que realiza el personal de la Universidad Científica del Perú, en ese sentido los hallazgos indican que de 80 trabajadores; el 26.3 % siempre se preocupan los directivos; el 32.5 % (26) muchas veces se preocupan; el 25 % de vez en cuando se preocupan; y el 16.3% en algunos casos se preocupan.

Gráfico 10: Preocupación del directivo por labor que realiza el personal de la Universidad Científica del Perú en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos, año 2016.



Elaboración: El autor

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación titulada Estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú, en donde podemos observar que; el 23.8 % casi siempre; el 10 % siempre toman en cuenta las propuestas del personal.

Tal como lo señala **Fonseca (2011)**, que la empresa CIENPHARMA S.A.C. se fortalece como un lugar apropiado para que los trabajadores se desempeñen con una mayor y mejor productividad, tratando que los medios de comunicación sean más efectivos, de tal modo que los trabajadores obtengan una retroalimentación en las ideas y objetivos que se plantea el área y conjuntamente toda la empresa.

En cuanto a la variable Estilo de Liderazgo presentamos si existe preocupación del directivo por la labor que realiza el personal el 26.3 % siempre se preocupan los directivos, el 32.5 % muchas veces se preocupan y el 25 % de vez en cuando se preocupan.

A la vez se asemeja con **García (2010)**, Llegando a conclusión que se determinaron aspectos deficientes en el área laboral que influyen en el ambiente organizacional y, por ende, en la obtención de resultados satisfactorios que van en beneficio de los objetivos de la empresa y sus trabajadores.

CONCLUSIONES

1. El estilo de liderazgo es el autocrático ya que se caracteriza por ser el quien toma las decisiones, es decir el 90 % no toma en cuenta las propuestas del personal.
2. Los efectos del estilo de liderazgo son: el 58.7 % le llama la atención no en una forma reservada, el 65 % no enseña a corregir para que no vuelvas a cometer el mismo error y el 86.2 % no lo hace en forma reservada.
3. El tiempo de servicio del personal, los resultados nos demuestran que, el 71.3 % tienen más de 5 años, el 18.8 % tiene de 2 a 3 años y el 5 % tienen menos de 1 año.
4. El trato del superior al personal, los hallazgos nos indican que, el 57.5 % no recibe un buen trato de su superior, el 61.2 % no recibe un trato normal y el 82.5 % no recibe un trato regular.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades de la Universidad científica del Perú desarrollen un estilo de liderazgo de Excelencia, para que se fomente la participación activa de los subordinados, ayude y oriente y confíe en la capacidad del grupo de trabajo.
2. Se recomienda que los líderes mejoren en los efectos del estilo presente, como: llamar la atención en forma reservada y enseñar a corregir errores.
3. Se recomienda sobre el tiempo de servicio la rotación de personal sea más efectiva, para evitar el sedentarismo laboral.
4. Se recomienda a los líderes capacitar al personal en valores para que mejoren el trato hacia terceras personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bennis, W. y. (1995). *Líderes. Las cuatro claves del liderazgo*. Colombia.: Editorial Norma.
- Best, J. (1974). *Como investigar en investigación*. México: McGraw - Hill.
- Blanchard, H. P. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional*. EUA: Pretince Hall.
- Blanchard, K. (2000). *El corazón de un líder*. México: McGraw - Hill.
- Bradford, D. (1998). *Excelencia en la administración*. México: Limusa.
- Buendia, L. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2° Ed.). Bogotá.: McGraw-Hill.
- Cornejo y Rosado, M. (1990). *Liderazgo de Excelencia*. México: Grad.
- Cornejo y Rosado, M. (1996). *El poder del carisma compromisos para ser líder. dirección de excelencia*. México: Grijalbo.
- Covey, S. (1994). *El Liderazgo Centrado en Principios*. México: Paidós.
- Fares, Soraya (2010), Diagnostico y propuesta de una gerencia estratégica de recursos humanos, en la Facultad de Humanidades y educación en la Universidad de Zulia, para optar el Grado Académico de Master en Orientación Área Laboral.
- Fonseca Romero M. (2011). *El estilo de liderazgo y el desempeño de los trabajadores de la empresa "CIENPHARMA S.A.C"* para obtener el título de Lic. En administración en la Universidad Nacional de Trujillo.
- García, M. Rosa (2010), El liderazgo y toma de decisiones en la pequeña y mediana empresa del sector manufacturero , ubicado en la parroquia Juana de Ávila, para obtener el título de Lic. En administración en la Universidad de Zulia.
- Gordon, T. (1980). *Líderes Eficaces y Técnicamente Preparados*. México: Diana.
- Hicks, H. (1991). *Administración*. México: Continental.

- Hersey, P. Blanchard, K.H. (1998) *Administración del comportamiento organizacional*(séptima edición). México: Prentice Hall.
- Maisonneuve, J. (1988). *La Dinámica de los grupos*. Buenos Aires: Proteo.
- Moreno, T. (2009) *la evaluación del aprendizaje en la universidad: tensiones contradicciones y desafíos*. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140566662009000200010&script=sci_arttext
- Polo Vidal, R. (2012). *Estilo de liderazgo y el comportamiento de los trabajadores en la empresa contratista Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L.* Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Sanchez C, J. (2004). *Psicología de los grupos (Teorías ,proceso y aplicaciones)*. México: McGraw Hill.
- Shultz, D. (1985). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- Vroom, H. (1990). *El nuevo liderazgo: dirección de la participación en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Pearson.

Anexo 1: instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Dirigido a los trabajadores de la Universidad Científica del Perú.

Indicaciones:

El presente instrumento tiene como finalidad medir cual es la relación entre estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la Universidad Científica del Perú, año 2016.

Su Información es confidencial, Marque con un aspa (X) su respuesta

A. Información general.

1. Edad: _____

2. Sexo: _____

B. Información específica.

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en la empresa?

- a) Menos de un año () 1
- b) De 1 a 2 años () 2
- c) De 2 a 3 años () 3
- d) De 3 a 5 años () 4
- e) Más de 5 años () 5

2. ¿Exprese usted el trato que recibe de su jefe inmediato?

- a) Muy intratable () 1
- b) Algo intratable () 2
- c) Regular trato () 3
- d) Trato normal () 4
- e) Buen trato () 5

3. ¿Cuándo a su jefe inmediato le llama la atención a usted?
- a) Lo hace en forma pública () 1
 - b) Trata de hacerlo en forma reservada () 2
 - c) Lo hace en forma reservada () 3
 - d) Lo hace en forma reservada con expresiones fuertes () 4
 - e) Te enseña a corregir sin cometer el mismo error () 5
4. ¿Cuándo se le presenta mucha cantidad de trabajo a su jefe inmediato?
- a) No delega a nadie () 1
 - b) En algunos casos delega algunas funciones () 2
 - c) De vez en cuando delega varias funciones () 3
 - d) Muchas veces delega funciones () 4
 - e) Permanentemente delega funciones () 5
5. ¿Cree que la institución toma en cuenta las propuestas del personal?
- a) Nunca () 1
 - b) Casi nunca () 2
 - c) Algunas veces () 3
 - d) Casi siempre () 4
 - e) Siempre () 5
6. ¿Cómo defines tu relación con tu jefe directo?
- a) Mala () 1
 - b) Casi mala () 2
 - c) Ni mala ni buena () 3
 - d) Buena () 4
 - e) Muy buena () 5

7. ¿Siente usted que la institución se preocupa por el bienestar del personal?

- a) Nunca () 1
- b) Casi nunca () 2
- c) Algunas veces () 3
- d) Casi siempre () 4
- e) Siempre () 5

8. ¿Su jefe es justo, se preocupa por la labor que realiza, da crédito cuando es debido?

- a) Nunca () 1
- b) En algunos Casos () 2
- c) De vez en cuando () 3
- d) Muchas veces () 4
- e) Permanentemente () 5

Anexo No. 02

Investigación de suficiencia profesional:

“influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la universidad científica del Perú, periodo 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
El problema se resume en la siguiente interrogante general: ¿Cuál es el estilo de liderazgo del personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista- Iquitos, periodo 2016 ?. Las interrogantes específicas son las siguientes: ¿Cuál es la característica de percepción laboral del personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista – Iquitos, periodo 2016? ¿Cómo es el trato del superior al personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista - Iquitos, periodo 2016 ?. ¿Cuál es la relación con el directivo del personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista – Iquitos, periodo2016	OBJETIVO GENERAL	GENERAL:	Estilo de liderazgo	Tiempo de trabajo	Grupo de años
	determinar el estilo de liderazgo que predomina en el personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016	El estilo de liderazgo es significativo en el personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.		Trato de jefe	Tipo de trato.
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICAS:		Llamada de atención	Forma de corregir
	Describir las características del personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.	El cargo es significativo en el personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.		cantidad de trabajo	Delegación de funciones
	Determinar el trato del superior al personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.	El trato del superior es significativo en el personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.		Propuesta del personal	Escala de likers
	Analizar la relación con el directivo del personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.	La relación del directivo es significativo en el personal de la universidad científica del Perú, en el distrito de san juan bautista-Iquitos, periodo 2016.		Relación con el jefe	Escala de likers
				Bienestar por el personal	Escala de likers
				Preocupación por el trabajo	Escala de likers