



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal
administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San

Marcos, Lima – 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Melgar Esquivel, Edith Carla

ASESOR:

Dr. Medrano Reynoso, Esteban

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ- 2018

Dr. Del Castillo Talledo, Cesar Humberto
Presidente

Dra. Sánchez Aguirre, Flor de María
Secretario

Dr. Medrano Reynoso, Esteban
Vocal

Dedicatoria

Con mucho amor a mi papá, que desde el cielo guía mis pasos y que es mi inspiración para seguirme superando; asimismo, a mi mamá, a mis hermanos Lucy y Jhoel, por el apoyo y las palabras de aliento que me brindaron durante todo el tiempo de la maestría.

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento, a pesar de las adversidades.

Edith Carla

Agradecimiento

En primer lugar debo agradecer a Dios por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida.

Agradezco también a las autoridades de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, a los directivos y al personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por permitirme tener la oportunidad de superarme profesionalmente.

Al Dr. Esteban Medrano Reynoso, por sus sabios conocimientos impartidos en cada una de las clases y por el importante apoyo en la elaboración del trabajo de investigación.

A mi familia, por la paciencia durante el tiempo transcurrido en la maestría, al haber sacrificado horas en apoyarme con algunos de mis quehaceres.

A mis colegas de la maestría, por hacer fructíferas las clases con sus aportes, en especial a mis amigos José, Freddy, Walter, Graciela y Roxana por sus aportes a mi trabajo de investigación y sus sabios consejos entre palabras de aliento que me permitieron seguir adelante enriqueciéndome como persona y como profesional.

Edith.

Declaratoria de Autenticidad

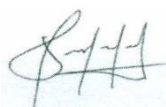
Yo, Melgar Esquivel, Edith Carla, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42009236 con la tesis titulada: "Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima– 2016".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que son presentados en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigativa.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Abril del 2017



Melgar Esquivel, Edith Carla

DNI N° 42009236

Presentación

Señores miembros del Jurado, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima– 2016”, con la finalidad de identificar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El presente documento consta de ocho capítulos. El primer capítulo presenta la introducción y está compuesta por los antecedentes de la investigación, la formulación del problema, justificación, la hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo muestra el marco metodológico en el cual se mencionará el estudio de las variables, dimensiones, operacionalización de las variables, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo trata sobre los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y técnicas estadísticas utilizados en la investigación. El cuarto capítulo se refiere a la discusión de los resultados. El quinto capítulo presenta las conclusiones. El sexto capítulo comprende las recomendaciones en función a los resultados obtenidos. El séptimo capítulo menciona las referencias y el octavo capítulo muestra los anexos del presente documento.

La autora.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	
v	
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	
ix	
Índice de figuras	x
Resumen	
xiii	
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica	22
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	36
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
II. Marco Teórico	
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	46
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño	47
2.6 Población, muestra y muestreo	49
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de dato	51
2.8 Método de análisis de datos	55
2.9 Aspectos éticos	55

III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	57
3.1.1 Resultados de la variable liderazgo gerencial	57
3.1.2 Resultados de la variable cultura organizacional	64
3.2 Contrastación de hipótesis	70
IV. Discusión	89
V. Conclusiones	97
VI. Recomendaciones	100
VII. Referencias	103
VIII. Anexos	106
Anexo A Artículo científico	107
Anexo B Matriz de consistencia	114
Anexo C Matriz de operacionalización de variables	118
Anexo D Validación de instrumentos a través de juicio de expertos	120
Anexo E Instrumentos	126
Anexo F Base de datos de la prueba piloto - confiabilidad de los instrumentos	130
Anexo G Base de datos de la muestra	132
Anexo H Solicitud de aplicación de instrumentos	140
Anexo I Constancia de aplicación de instrumentos	141
Anexo J Evidencias fotográficas	142

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo gerencial	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable cultura organizacional	45
Tabla 3	Población de trabajadores	
Tabla 4	Distribución de la muestra	50
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	52
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos - variable liderazgo gerencial	54
Tabla 7	Resultado de la prueba de confiabilidad - variable liderazgo gerencial	54
Tabla 8	Resumen de procesamiento de casos - variable cultura organizacional	54
Tabla 9	Resultado de la prueba de confiabilidad - variable cultura organizacional	54
Tabla 10	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo gerencial	57
Tabla 11	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión desafiar el proceso	58
Tabla 12	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión inspirar una visión compartida	59
Tabla 13	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión habilitar a otros a actuar	61
Tabla 14	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión servir de modelo	62
Tabla 15	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión brindar aliento	63
Tabla 16	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable cultura organizacional	64
Tabla 17	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión regularidad de los comportamientos observados	65
Tabla 18.	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión filosofía	66
Tabla 19	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión normas y reglas	67

Tabla 20	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión valores dominantes	68
Tabla 21	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión clima organizacional	69
Tabla 22	Correlación entre la variable liderazgo gerencial y la variable cultura organizacional	70
Tabla 23	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la variable liderazgo gerencial y la variable cultura organizacional	71
Tabla 24	Correlación entre la dimensión desafiar el proceso y la variable cultura organizacional	73
Tabla 25	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la dimensión desafiar el proceso y la variable cultura organizacional	74
Tabla 26	Correlación entre la dimensión inspirar una visión compartida y la variable cultura organizacional	76
Tabla 27	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la dimensión inspirar una visión compartida y la variable cultura organizacional	77
Tabla 28	Correlación entre la dimensión habilitar a otros para actuar y la variable cultura organizacional	79
Tabla 29	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la dimensión habilitar a otros para actuar y la variable cultura organizacional	80
Tabla 30	Correlación entre la dimensión servir de modelo y la variable cultura organizacional	82
Tabla 31	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la dimensión servir de modelo y la variable cultura organizacional	83
Tabla 32	Correlación entre la dimensión brindar aliento y la variable cultura organizacional	85
Tabla 33	Interpretación de los coeficientes de correlación entre la dimensión brindar aliento y la variable cultura organizacional	86

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo gerencial	58
Figura 2	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión desafiar el proceso	59
Figura 3	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión inspirar una visión compartida	60
Figura 4	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión habilitar a otros a actuar	61
Figura 5	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión servir de modelo	62
Figura 6	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión brindar aliento	63
Figura 7	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable cultura organizacional	64
Figura 8	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión regularidad de los comportamientos observados	65
Figura 9	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión filosofía	66
Figura 10	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión normas y reglas	67
Figura 11	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión valores dominantes	68
Figura 12	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión clima organizacional	69
Figura 13	Correlación entre la variable liderazgo gerencial y la variable cultura organizacional	71
Figura 14	Correlación entre la dimensión desafiar el proceso y la variable cultura organizacional	73
Figura 15	Correlación entre la dimensión inspirar una visión compartida y la variable cultura organizacional	76
Figura 16	Correlación entre la dimensión habilitar a otros para actuar y la variable cultura organizacional	79

Figura 17	Correlación entre la dimensión servir de modelo y la variable cultura organizacional	82
Figura 18	Correlación entre la dimensión brindar aliento y la variable cultura organizacional	85

Resumen

La presente investigación, presentó como problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - 2016? cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2016, con hipótesis general, el liderazgo gerencial se relaciona directamente con la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - 2016.

El tipo de investigación fue básica, se utilizó el método científico, método descriptivo, hipotético – deductivo y método estadístico; el diseño fue no experimental; la población y muestra estuvieron conformadas por 135 y 105 administrativos respectivamente. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario de 30 ítems por cada variable. La validez se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 24 encuestados, que arrojó 0.958 y 0.970 para cada instrumento, considerándose altamente confiable. Para el tratamiento estadístico de datos se utilizó el estadístico Rho de Spearman para datos correlacionales.

Como resultado se encontró una relación directa y significativa entre las variables, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación alta y directa positiva de Spearman $r=0.786$. Una significancia $p=0.000$ ($p<0.01$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, cultura organizacional, filosofía, valores dominantes.

Abstract

The present research presented as a general problem What relationship exists between Management Leadership and Organizational Culture in the administrative staff of the National University of San Marcos, Lima - 2016? whose general objective was to determine the relationship that exists between management leadership and organizational culture in the administrative staff of the National University of San Marcos, Lima - 2016, with a general hypothesis, the management leadership is directly related to the organizational culture in the administrative staff of the National University of San Marcos, Lima - 2016.

The type of research was basic, using the scientific method, descriptive, hypothetical - deductive method and statistical method; the design was not experimental; the population and sample consisted of 135 and 105 administrative staff respectively. For data collection, a questionnaire of 30 items was applied for each variable. The validity was made by expert judgment and the reliability of the instruments was obtained through the Cronbach's Alpha test, with a pilot sample of 24 respondents, which yielded 0.958 and 0.970 for each instrument, considered highly reliable. For the statistical treatment of data, Spearman's Rho statistic was used for correlational data.

As a result, a direct and significant relationship was found between the variables, since a positive and high direct correlation coefficient of Spearman $r = 0.786$ was obtained. A significance $p = 0.000$ ($p < 0.01$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Key words: Managerial leadership, organizational culture, philosophy, dominant values.