



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

**EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
ORGANIZACIONAL, SEGÚN EL PERSONAL DE LA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, AÑO 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. MARIO EUSEBIO RIVERA LOZANO

ASESOR:

Dr. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT

SECCIÓN

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO**

PERÚ - 2014

Dr. Luis Núñez Lira
Presidente

Mgtr. Emil Beraún Beraún
Secretario

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Vocal

Dedicatoria

Con sincero cariño a mis familiares por el apoyo y comprensión que me han brindado, logrando ser el profesional que anhelaban.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría, al Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont, por su asesoría; y a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú del Ministerio del Interior; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración Jurada

Yo, Mario Eusebio Rivera Lozano, estudiante del Programa, Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI...06914214, con la tesis titulada “El Liderazgo y su relación con el clima organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú”

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 falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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, 22 de Marzo del 2014.

.....

Mario Eusebio Rivera Lozano
DNI: N° 06914214

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: El liderazgo y su relación con el Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año, 2013; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

El documento consta de cuatro capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el Problema de la investigación y está constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos. El Segundo Capítulo se refiere exclusivamente al marco teórico que sustenta la investigación. El Tercer Capítulo define todo el Marco Metodológico mediante la hipótesis de la Investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Cuarto Capítulo está referido a los Resultados a los cuales ha llegado la investigación así como su descripción y discusión.

Finalmente se definen las conclusiones, sugerencias que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan las referencias bibliográficas conjuntamente con los Anexos.

Índice

	Páginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I: Problema de Investigación

1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación	20
1.4. Limitaciones	24
1.5. Antecedentes	25
1.6. Objetivos	37
1.6.1. General	37
1.6.2. Específicos	37

CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Bases teóricas de la variable Liderazgo	39
2.1.1. Concepto de liderazgo	39
2.1.2. Las Habilidades del Liderazgo	40
2.1.3. Bases del Liderazgo	42
2.1.4. Tipos de liderazgo	44

2.1.5. Liderazgo y Clima Organizacional	46
2.1.6. Teorías del Liderazgo	47
2.1.7. Dimensiones de Liderazgo	50
2.2. Bases teóricas de la variable Clima Organizacional	51
2.2.1. Concepto de Clima Organizacional	51
2.2.2. Características del Clima Organizacional	52
2.2.3. Principales factores del Clima Organizacional	53
2.2.4. Importancia del Clima Organizacional	55
2.2.5. Teorías del Clima Organizacional	56
2.2.6. Dimensiones del Clima Organizacional	57

CAPÍTULO III: Marco Metodológico

3.1. Hipótesis	60
3.2. Variables	60
3.2.1. Definición conceptual	61
3.2.2. Definición operacional	61
3.3. Metodología	62
3.3.1. Tipo de estudio	62
3.3.2. Diseño de estudio	63
3.4. Población y muestra	64
3.5. Método de investigación	65
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.7. Métodos de análisis de datos	69

CAPÍTULO IV: Resultado

4.1. Descripción	74
4.2. Prueba de Hipótesis	79
4.3. Discusión	85

Conclusiones	90
Sugerencias	92
Referencias Bibliográficas	94

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validación del instrumentos por juicio de expertos

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Índice de Tablas

	Páginas
Tabla 1: Operacionalización de la Variable Liderazgo	61
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Clima Organizacional	62
Tabla 3: Validez del Instrumento	70
Tabla 4: Confiabilidad Cuestionario de Liderazgo	71
Tabla 5: Confiabilidad Cuestionario Clima Organizacional	72
Tabla 6: El Liderazgo y Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013.	74
Tabla 7: La dimensión de Iniciación de la estructura del Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013.	75
Tabla 8: La dimensión Tolerancia a la libertad del Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013.	76
Tabla 9: La dimensión de Consideración del Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013.	77
Tabla 10: La dimensión de énfasis en la producción de Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013.	78
Tabla 11: Correlación Liderazgo y Clima Organizacional	79
Tabla 12: Correlación Iniciación de la estructura y Clima Organizacional	80
Tabla 13: Correlación Tolerancia a la libertad y Clima Organizacional	81
Tabla 14: Correlación Consideración y Clima Organizacional	82
Tabla 15: Correlación énfasis en la producción y Clima Organizacional	83

Índice de Figuras

	Páginas
Figura 1: Diagrama de columnas 3D del Liderazgo Clima Organizacional.	74
Figura 2: Diagrama de columnas 3D de la Iniciación de la Estructura del Liderazgo de los Superiores y el Clima Organizacional.	75
Figura 3: Diagrama de columnas 3D, de la dimensión tolerancia a la libertad del Liderazgo de los Superiores y el Clima Organizacional.	76
Figura 4: Diagrama de columnas 3D, de la dimensión de consideración del Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional.	77
Figura 5: Diagramas de columnas 3D, de la dimensión de énfasis en la producción del Liderazgo de los Superiores y Clima Organizacional.	78

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Clima Organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013, la población fue de 700 efectivos, la muestra de 248 efectivos, en los cuales se han empleado las variables: Liderazgo y Clima Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo, el cual estuvo constituido por 40 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el Cuestionario de Clima Organizacional el cual estuvo constituido por 40 preguntas, en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca), que brindaron información acerca del Liderazgo (Iniciación de la Estructura, Tolerancia a la libertad, Consideración, Énfasis en la producción), y el Clima Organizacional (Relaciones Interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección, Valores colectivos), a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013; siendo que la correlación de Spearman de 0.767, positiva, representó una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo.

Palabras claves: Liderazgo, Clima Organizacional

Abstract

The present study had the general objective, determine the relationship between Leadership and Organizational Climate as the staff of the Executive Office of Personnel of the National Police of Peru, in 2013, the population was 700 effective, the sample of 248 effective, in which the variables have been used : Leadership and Organizational Climate .

The method used in the research was the hypothetical -deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transeccional court, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments : Leadership Questionnaire, which consisted of 40 questions in the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree , agree, strongly agree) and the Questionnaire of organizational climate which consisted of 40 questions in Likert scale (always, often , sometimes, rarely ,never) , who provided information about Leadership (Initiation of Structure, Tolerance freedom , consideration, emphasis in production) and organizational climate (Interpersonal Relations, management style, sense of belonging, Retribution, resource availability, stability, clarity and consistency in the management collective values), through the evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and textually .

The research concluded that there is significant evidence to say that: Leadership is significantly related to the organizational climate as the staff of the Executive Office of Personnel of the National Police of Peru, 2013, being the Spearman correlation of 0.767, positive, represented an acceptable association of variables and being highly significant.

Keywords: Leadership, Organizational Climate

Introducción

Es importante indicar que la productividad del personal que labora en las organizaciones, depende de muchos factores, como lo pueden ser: La motivación, las oportunidades de realización personal, el estar ubicado en el lugar que le corresponde, el liderazgo de los jefes; entre muchos aspectos que se puede mencionar; siendo el Clima Organizacional existente, de gran importancia y relevante. En este sentido, el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, juega un papel importante en la productividad del personal que labora en una organización, sea esta, privada o pública; y más aún, en una institución como lo es la Dirección Ejecutiva de Personal de La Policía Nacional del Perú; ante ello el liderazgo que debe caracterizar a los superiores, es un factor principal del clima organizacional y por consiguiente de la conducta de los efectivos policiales.

Justamente la importancia de la presente investigación está en establecer la relación que existe entre el Liderazgo en sus dimensiones de: Iniciación de la Estructura, Tolerancia a la libertad, Consideración, Énfasis en la producción; y el Clima Organizacional, según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú. Entre las principales conclusiones de la presente investigación, se tiene que existe evidencia significativa para afirmar que: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú.

Se ha utilizado el método Hipotético Deductivo para contrastar las hipótesis y comprobar los resultados favorables de la investigación propuesta. Se ha desarrollado el estudio en sendos capítulos determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Primero: Constituido por el planteamiento del problema, formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y sus objetivos a tratar. Segundo: Se presenta el marco teórico, en ella se sustenta la investigación y las ideas básicas para formular y desarrollar la presente investigación. Tercero: Constituido por el marco metodológico, en ella se presentan las hipótesis, que permiten dar una solución provisional al problema planteado y las variables e indicadores. Cuarto: En este capítulo se exponen los

resultados de la investigación. Finalmente, se detallan las conclusiones, sugerencias, se brinda las referencias bibliográficas consultadas y los anexos sustentatorios con las respectivas hojas de validación.