



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN
EL PROYECTO HUALLAGA CENTRAL Y BAJO
MAYO - 2014”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. PADILLA MALDONADO LUISA DEL CARMEN

ASESOR:

Mg. TERRONES BORREGO ANTONIO ZALATIEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TARAPOTO – PERÚ

2015

PÁGINA DEL JURADO

T E S I S:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN EL PROYECTO
HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO - 2014”**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADA POR LA BACHILLER:

PADILLA MALDONADO LUISA DEL CARMEN

APROBADA POR:

Dr. KIEFFER SEGUNDO BAZÁN VARGAS
Presidente

Dr. MANUEL FERNANDO CORONADO JORGE
Secretario

Mg. ANTONI ZALATIEL TERRONES BORREGO
Vocal

Tarapoto, 12 de diciembre de 2014

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Joel y María Alcidia, que son la fuerza impulsadora para lograr mis objetivos.

A mi hija Ivanna Valeria, que es el mejor regalo que Dios me dio y la razón de mi vida.

La Autora

Agradecimiento

- ✓ Un agradecimiento Especial al Mag. Antonio Z. Terrones Borrego por los conocimientos brindados para la elaboración del presente proyecto.

- ✓ Al Ing. Enrique López Rengifo por su asesoramiento y apoyo incondicional en la realización del presente trabajo.

- ✓ Al Ing. Javier Hidalgo Lecca Gerente General del Proyecto Especial Huallaga Central por brindarme las facilidades para la presente investigación.

- ✓ A mis compañeros de trabajo de la Dirección de Obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo por su apoyo en la recopilación de datos para la realización de este proyecto.

La Autora

Declaratoria de autenticidad

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Padilla Maldonado Luisa, estudiante del Programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 01159977, con la tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y Clima Laboral en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - 2014 "

Declaro bajo juramento que:

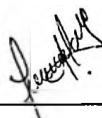
- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

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 la falta de 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.

Tarapoto, 12 de Diciembre del 2014



Padilla Maldonado Luisa

DNI: 01159977

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Estilos de Liderazgo y Clima Laboral en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - 2014”** con la finalidad de Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la unidad de abastecimiento de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	..iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	..vi
Índice.....	..vii
Índice de tablas.....	..ix
Índice de gráficos.....	..xi
RESUMEN.....	..xii
ABSTRACT.....	..xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	01
Antecedentes.....	01
Fundamentación científica, técnica o humanística.....	10
Justificación.....	45
1.1.Problema.....	46
1.2. Hipótesis.....	47
1.3. Objetivos.....	47
II. MARCO METODOLÓGICO.....	47
2.1. Variables.....	47
2.2. Operacionalización de variables.....	48
2.3. Metodología.....	50
2.4. Tipos de estudio.....	50

2.5. Diseño.....	50
2.6. Población y muestra.....	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
2.8. Métodos de análisis de datos.....	53
III. RESULTADOS.....	54
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXO N° 01. Matriz de Consistencia	
ANEXO N° 02. Cuestionario de liderazgo	
ANEXO N° 03. Cuestionario de Clima laboral	
ANEXO N° 04. Validación de los instrumentos	
ANEXO N° 05. Documento de Autorización del PEHCBM	

Tabla 01: Estadística descriptiva de la Dimensión de Liderazgo Transformacional	54
Tabla N° 2. Puntaje y calificación de Liderazgo Transformacional.....	55
Tabla 03: Estadística descriptiva de la Dimensión de Liderazgo Transaccional	56
Tabla N° 4. Puntaje y calificación de Liderazgo Transaccional.....	56
Tabla 05: Estadística descriptiva de la Dimensión de Liderazgo Laissez –faire	57
Tabla N° 06. Puntaje y calificación de Liderazgo Laissez-Faire.....	58
Tabla N° 07. Estadísticos descriptivos de la dimensión Variables de criterio o resultado.....	58
Tabla N° 08. Puntaje y calificación de Variable de criterio o resultado.....	59
Tabla 09: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de Relaciones Interpersonales.....	60
Tabla N° 10. Puntaje y calificación de Relaciones Interpersonales.....	61
Tabla 11: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión estilo de dirección.....	61
Tabla N° 12. Puntaje y calificación de estilo de dirección.....	62
Tabla 13: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de Sentido de Pertenencia.....	62
Tabla N° 14. Puntaje y calificación de sentido de pertenencia.....	63
Tabla 15: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de retribución.....	64
Tabla N° 16. Puntaje y calificación de retribución.....	64
Tabla 17: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de disponibilidad de recursos.....	65
Tabla N° 18. Puntaje y calificación de disponibilidad de recursos.....	66
Tabla 19: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de estabilidad...	66
Tabla N° 20. Puntaje y calificación de estabilidad.....	67
Tabla 21: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión de valores colectivos.....	67
Tabla N° 22. Puntaje y calificación de valores colectivos.....	68

Tabla 23: Estadística Descriptiva Clima Laboral – Dimensión claridad y coherencia en la dirección.....	69
Tabla N° 24. Puntaje y claridad y coherencia en la dirección.....	70
Tabla N° 25: Estadística de regresión entre variables.....	71

Índice de gráficos

Gráfico N°01: Dimensión Liderazgo transformacional.....	55
Gráfico N°02: Dimensión Liderazgo Transaccional.....	56
Gráfico N°03: Dimensión Laissez -faire.....	57
Gráfico N°04: Dimensión criterio o resultado.....	59
Gráfico N°05: Dimensión Relaciones Interpersonales.....	60
Gráfico N°06: Dimensión Estilo de dirección.....	61
Gráfico N°07: Dimensión Sentido de Pertenencia.....	63
Gráfico N°08: Dimensión Retribución.....	64
Gráfico N°09: Dimensión Recursos.....	65
Gráfico N°10: Dimensión Estabilidad.....	66
Gráfico N° 11: Dimensión Valores colectivos.....	68
Gráfico N°12: Dimensión Claridad y coherencia en la dirección.....	69
Gráfico N°13: Dispersión entre las variables.....	71

RESUMEN

La elaboración del presente trabajo titulado "Estilos de Liderazgo y Clima Laboral en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - 2014", obedece a la necesidad de conocerla para posteriormente los directivos tomen las medidas correspondientes para mejorarla. Para lo cual se realizaron encuestas a toda la población que está constituido por el personal administrativo y trabajadores de la Dirección de Obras del Proyecto Huallaga Central y Bajo Mayo, que son 42 incluido 04 jefes.

El objetivo general de la presente investigación es: Identificar la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes de la dirección de obras del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo y el clima laboral de sus áreas en el año 2014.

Las conclusiones son las siguientes: La relación que existe entre las variables estilos de liderazgo de los jefes de las diferentes áreas del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo y el clima laboral de la institución antes mencionada, es débil, para lo cual se usó el método de correlación de Pearson, en la que se obtuvo un $r = 0.082$, lo que indica que existe una débil correlación entre las variables; por lo que se acepta la hipótesis nula.

Los estilos de liderazgo de los jefes de las diferentes áreas del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo son: el estilo de liderazgo transformacional que obtuvo una calificación de 52 puntos considerada como alta, el liderazgo transaccional que obtuvo una calificación de 33.1 puntos considerada como alta y el de criterio o resultado que obtuvo una calificación de 28 puntos considerada como alta y la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo, va de medio ha alto de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- Dimensión de relaciones interpersonales, se obtuvo un puntaje de 12 puntos considerado como medio.
- Dimensión estilo de dirección, se obtuvo un puntaje de 15 puntos considerado como alto.

- Dimensión de sentido de pertenencia, se obtuvo un puntaje de 16 puntos considerado como alto
- Dimensión retribución, obtuvo un puntaje de 10 puntos considerado como medio
- Dimensión de disponibilidad de recursos, se obtuvo un puntaje de 12 puntos considerado como medio.
- Dimensión estabilidad, se obtuvo un puntaje de 12 puntos considerado como medio,
- Dimensión de valores colectivos, se obtuvo un puntaje de 16 puntos considerado como alto.
- Dimensión claridad y coherencia en la dirección, se obtuvo un puntaje de 14 puntos considerado como alto.

Palabras Clave: Estilos de liderazgo y clima laboral

ABSTRACT

The production of the present titled project "Leadership styles and Labor Climate in the Project Huallaga Central and Bajo Mayo - 2014 ", obeys the need to know it for later the executives take the corresponding measurements to improve it.

For that, it was realized some surveys to the whole population constituted by the administrative personal and workers in general of the Project Huallaga Central and Bajo Mayo, they are 42 employees and 04 Chiefs included.

The general aim of the present research is: to identify the relation between the leadership styles of the chiefs of the direction of works of the special project central Huallaga and Bajo Mayo and the labor climate of its areas in the year 2014.

Conclusions are the following ones: the relation between the variables leadership styles of the chiefs of the different areas of the special Project Central Huallaga and ajo Mayo and the labor climate of the institution before mentioned is weak. For which it used the method of Pearson's correlation, in which one it obtained $r = 0.082$, it indicates that exists a weak correlation between the variables; so that it accepts the hypothesis null.

The leadership styles of the chiefs from the different areas of the special Project Central Huallaga and Bajo Mayo are: the transformational leadership style that obtained a mark of 52 points considered high. The transactional one obtained a mark of 33,1 points considered high and that of criterion or result that obtained a mark of 28 points considered high and the perception of the labor climate that the workers of the special Project Central Huallaga and Bajo Mayo have, goes of medium to high according to the following dimensions:

- Interpersonal relations obtained a mark of 12 points considered high.
- Direction style, it obtained a mark of 15 points considered high.
- Sense of property, it obtained a mark of 15 points considered high.
- Retribution, obtained a mark of 10 points considered as médium.
- Availability of resources, it obtained a mark of 12 points considered as médium.
- Stability, it obtained a mark of 12 considered as médium.
- Collective values, it obtained a mark of 16 considered high.
- Clarity and coherence in the management, it obtained a mark of 14 considered as high.

Keywords:

Leadership styles and Labor climate