



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo gerencial y cultura organizacional,
Universidad Nacional de Ingeniería, Lima - 2013**

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

AUTOR:

Br. José Manuel Zapata Samata

ASESOR:

Mg. Ricardo Montalván Huerta

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2014

Dr. Chavez Leandro, Abner
Presidente

Mgtr. Milla Toro, Ricardo
Secretario

Mgtr. Montalván Huerta, Ricardo
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, JOSÉ MANUEL ZAPATA SAMATA, estudiante del Programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08001883, con la tesis titulada: "Liderazgo gerencial y cultura organizacional, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima - 2013", 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 presentan 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), 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, 29 de marzo de 2014

Firma.....

Nombres y apellidos: JOSÉ MANUEL ZAPATA SAMATA

DNI: 08001883

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de ser instrumento de bien y poder culminar con este proyecto a pesar de las adversidades.

A mi papá por haberme dejado ser lo que quise y apoyado con sus palabras de aliento en los momentos que más lo necesité, ahora desde el cielo recibo sus bendiciones que me permite seguir adelante como siempre lo quiso.

A mi familia por su paciencia en esperar este gran momento en mi vida académica y profesional, debido a que sacrificamos muchos momentos por apoyarme en mis clases y trabajos de la maestría.

El autor.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a la Asociación de Municipalidades del Perú, a los catedráticos de la UCV, en especial al Magister Ricardo Montalván Huerta por su decidida vocación de superación, asesoramiento en la realización de la tesis e inculcarnos que debemos atrevernos para conseguir el éxito.

Al Doctor Noel Alcas Zapata, por su orientación, comprensión y excelentes sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A la Universidad Nacional de Ingeniería por haber participado en la realización de este trabajo.

El autor.

Presentación

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster en Gestión Pública, presento el siguiente trabajo de investigación titulado: "Liderazgo gerencial y cultura organizacional, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima - 2013".

La presente investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el liderazgo gerencial y cultura organizacional, está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar: liderazgo gerencial y cultura organizacional. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Anexos	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Justificación	21
1.4 Limitaciones	22
1.5 Antecedentes	23
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	26
1.6.2 Específicos	26

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas de la Variable Liderazgo Gerencial	29
2.1.1 Definiciones del Liderazgo Gerencial	29
2.1.2 Características del Liderazgo Gerencial	31
2.1.3 Dimensiones de Liderazgo Gerencial	32
2.2 Bases teóricas de la Variable Cultura Organizacional	33

2.2.1	Definiciones de la Cultura Organizacional	34
2.2.2	Características de la Cultura Organizacional	37
2.2.3	Dimensiones de la Cultura Organizacional	38
2.3	Definición de términos básicos	39

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	41
3.1.1	Hipótesis general	41
3.1.2	Hipótesis específicas	41
3.2	Variables	41
3.2.1	Definición conceptual	41
3.2.2	Definición operacional	42
3.3	Metodología	45
3.3.1	Tipo de investigación	45
3.3.2	Diseño de investigación	45
3.4	Población y muestra	46
3.5	Método de investigación	48
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.7	Método de análisis de datos	51

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1.	Descripción	54
4.1.1	Análisis descriptivo de las variables	54
4.1.2	Prueba de hipótesis	64
4.2	Discusión	70

Conclusiones y sugerencias 75

Referencias bibliográficas 79

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos de las variables

Anexo 3. Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Anexo 4. Validación de los instrumentos por juicios de expertos

Anexo 5. Base de datos de ambas variables

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1	43
Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2	44
Tabla 3. Resultados de la prueba de confiabilidad	51
Tabla 4. Distribución de frecuencias de los niveles del Liderazgo Gerencial según nivel asignado	54
Tabla 5. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Desafiar el Proceso según nivel asignado	55
Tabla 6. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Inspirar una Visión Compartida según nivel asignado	56
Tabla 7. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Habilitar a otros a actuar según nivel asignado	57
Tabla 8. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Servir de Modelo según nivel asignado	58
Tabla 9. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Brindar Aliento según nivel asignado	59
Tabla 10. Distribución de frecuencias de los niveles de la Cultura Organizacional según nivel asignado	60
Tabla 11. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión valores según nivel asignado	61
Tabla 12. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión creencias según nivel asignado	62
Tabla 13. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión manifestaciones según nivel asignado	63
Tabla 14. Correlación Liderazgo Gerencial y Cultura Organizacional	64
Tabla 15. Correlación dimensión Desafiar el Proceso y Cultura Organizacional	65
Tabla 16. Correlación dimensión Inspirar una Visión Compartida y Cultura Organizacional	66
Tabla 17. Correlación Habilitar a otros a actuar y Cultura Organizacional	67
Tabla 18. Correlación dimensión Servir de Modelo y Cultura Organizacional	68
Tabla 19. Correlación dimensión Brindar Aliento y Cultura Organizacional	69

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias de los niveles del Liderazgo Gerencial según nivel asignado	54
Figura 2. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Desafiar el Proceso según nivel asignado	55
Figura 3. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Inspirar una Visión Compartida según nivel asignado	56
Figura 4. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Habilitar a otros a actuar según nivel asignado	57
Figura 5. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Servir de Modelo según nivel asignado	58
Figura 6. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Brindar Aliento según nivel asignado	59
Figura 7. Distribución de frecuencias de los niveles de la Cultura Organizacional según nivel asignado	60
Figura 8. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Valores según nivel asignado	61
Figura 9. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Creencias según nivel asignado	62
Figura 10. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Manifestaciones según nivel asignado	63

Resumen

El trabajo de investigación titulado “Liderazgo gerencial y cultura organizacional, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima - 2013”, se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería.

El estudio pertenece al tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, debido a que los resultados van a enriquecer el conocimiento científico y se describe el comportamiento de dos variables. El diseño es no experimental y de corte transversal correlacional debido a que se busca establecer una relación entre las variables liderazgo gerencial y cultura organizacional. La muestra es probabilística aleatoria y se aplicó un cuestionario elaborado por el mismo investigador a 120 trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Como resultado final de la investigación se encontró una relación directa y significativa entre las variables liderazgo gerencial y cultura organizacional, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación alta y directa positiva de Spearman $r=0,772$. Una significancia $p=0,000$ ($p < 0,01$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y de debe aceptar la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Liderazgo gerencial, cultura organizacional

Abstract

The research entitled " Perception of Managerial Leadership and Organizational Culture, workers of the central administration of the National Engineering University, Lima - 2013", was developed with the purpose of knowing the relationship between managerial leadership and organizational culture of administrative workers of the National University of Engineering.

The study belongs to the kind of basic research , correlational descriptive level , because the results will enrich the scientific knowledge and the behavior of two variables is described. The design is not experimental and correlational cross-sectional because he seeks to establish a relationship between managerial leadership and organizational culture variables. The probabilistic random sample and a questionnaire prepared by the same investigator to 120 workers from the National University of Engineering was applied.

As a final result of the investigation a direct and significant relationship between managerial leadership and organizational culture variables was found, because a high correlation coefficient was obtained and direct positive Spearman $r = 0.772$. A significance of $p = 0.000$ ($p < 0.01$) with which the null hypothesis is rejected and must accept the alternative hypothesis.

Keywords: Management Leadership, Organizational Culture