



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y su relación con el clima
organizacional del personal de la Intendencia Nacional de
Técnica Aduanera de la SUNAT

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORAS:

Br. Angélica Marline Silva López

Br. Karin Olinda Sánchez Sánchez

ASESOR:

Dr. José Muñoz Salazar

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

MSC. Abner Chávez Leandro
Presidente

Dr. Luis Núñez Lira
Secretario

Mg. Emil Beraun Beraun
Vocal

Dedicatoria

A mis queridos padres Araceli y Marcial por su comprensión y apoyo incondicional en cada momento de mi vida. A mi hijo Antonio que me impulsa a seguir creciendo cada día.

Angélica Marline Silva López.

A mis amados hijos Iván Alejandro y Fabiano Alonso, que me llenan de felicidad y hacen que sea una mejor persona. A mi esposo y a mis padres por su gran apoyo.

Karin Olinda Sánchez Sánchez.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría, en especial al Dr. Ricardo Montalván Huerta por su gran aporte y calidad profesional, a los colegas maestristas y a los profesionales que de una u otra forma, contribuyeron para concluir exitosamente el presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Angélica Marline Silva López y Karin Olinda Sánchez Sánchez, estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificadas con DNI N°16740823 y DNI N° 09779275 respectivamente con la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional del personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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), 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de febrero de 2015

.....
Angélica Marline Silva López
DNI N°16740823

.....
Karin Olinda Sánchez Sánchez
DNI N°09779275

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Maestría en Administración del talento humano, presentamos el trabajo de investigación denominado “Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional del personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT”.

La investigación presentó como propósito, establecer la relación que se da entre las dos variables en función que, en la actualidad las organizaciones de éxito consideran que los estilos de liderazgo guardan una relación con el clima organizacional de una organización pública y que permite determinar el desenvolvimiento de los colaboradores en el logro de los objetivos de la institución.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, marco teórico y fundamentación científica, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis, justificación, problema hipótesis y objetivos de las dos variables y sus dimensiones. En el segundo capítulo se presenta las variables en estudio, su operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos y el tratamiento de la hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se plantea las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xvi

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes.	19
1.1.1. Antecedentes Internacionales	19
1.1.2. Antecedentes Nacionales	23
1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica	24
1.2.1. Variable 1: Estilos de Liderazgo	24
1.2.1.1. Dimensiones de los Estilos de Liderazgo	28
1.2.1.1.1. Liderazgo Transformacional	29
1.2.1.1.2. Liderazgo Transaccional	36
1.2.1.1.3. Ausencia de Liderazgo	38
1.2.2. Variable 2: Clima Organizacional	41
1.2.2.1. Dimensiones del Clima Organizacional	58
1.2.3. Definición de Términos Básicos	60
1.3. Justificación.	61
1.4. Problema	63
1.4.1. Realidad Problemática	63
1.4.2. Formulación del Problema	65
1.5. Hipótesis.	66
1.6. Objetivos	67

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de Investigación	69
2.2. Operacionalización de Variables	70
2.3. Metodología	71
2.4. Tipo de Estudio	72
2.5. Diseño de Investigación	72
2.6. Población y Muestra	73
2.6.1. Población	73
2.6.2. Muestra	73
2.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	74
2.7.1. Técnicas	74
2.7.2. Procedimiento de Recolección de Datos	74
2.7.2.1. Estilos de Liderazgo	74
2.7.2.1.1. Instrumento de Variable Estilos de Liderazgo	74
2.7.2.1.2. Validez del Instrumento de Variable Estilos de Liderazgo	75
2.7.2.1.3. Confiabilidad Instrumento Variable Estilos de Liderazgo	76
2.7.2.2. Clima Organizacional	77
2.7.2.2.1. Instrumento de Variable Clima Organizacional	77
2.7.2.2.2. Validez Instrumento de Variable Clima Organizacional	78
2.7.2.2.3. Confiabilidad Instrumento Variable Clima Organizacional	80
2.7.2.3. De la Validez de los Instrumentos	80
2.8. Métodos de Análisis de Datos	82
2.9. Aspectos Éticos	83

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los Resultados	85
3.1.1. Descripción de la Variable Estilos de Liderazgo	85
3.1.2. Descripción de la Variable Clima Organizacional	86
3.2. Prueba de Hipótesis	92

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los Resultados	96
----------------------------------	----

V. CONCLUSIONES	102
VI. RECOMENDACIONES	104
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

ANEXOS

Anexo 1: Confiabilidad Variable Estilos de Liderazgo

Anexo 2: Confiabilidad Variable Clima Organizacional

Anexo 3: Cuestionario Estilos de Liderazgo

Anexo 4: Cuestionario Clima Organizacional

Anexo 5: Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Anexo 6: Validaciones por Juicio de Expertos

Anexo 7: Matriz de Consistencia

Anexo 8: Base de Datos

Anexo 9: Fichas de Validación

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Definiciones conceptuales de los Estilos de Liderazgo	39
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo	70
Tabla 3: Operacionalización de la Variable Clima Organizacional	71
Tabla 4: Confiabilidad: Estilos de Liderazgo	76
Tabla 5: Confiabilidad: Clima Organizacional	80
Tabla 6: Validación de expertos cuestionario Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional	82
Tabla 7: Estilos de Liderazgo percibido por el personal de Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014.	85
Tabla 8: Clima Organizacional percibido por del personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	86
Tabla 9: Dimensión de Autorrealización percibido por el personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014.	87
Tabla 10: Dimensión de Involucramiento Laboral percibido por el personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014.	88
Tabla 11: Dimensión Supervisión percibido por el personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014.	89
Tabla 12: Dimensión Comunicación percibido por el personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera SUNAT - 2014	90
Tabla 13: Dimensión Condiciones Laborales percibido por el personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014.	91
Tabla 14: Correlación Liderazgo Transformacional y Clima	93

Organizacional

Tabla 15: Correlación Liderazgo Transaccional y Clima Organizacional 94

Tabla 16: Correlación Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional 95

Índice de Figuras

	Página
Figura 1: Interpretación del modelo de Bass	28
Figura 2: Esquema de clima organizacional según Litwin y Stringer	47
Figura 3: Componentes y Resultados del Clima Organizacional	48
Figura 4: Modelo de clima organizacional influenciado por el líder	53
Figura 5: Modelo interactivo de clima organizacional	54
Figura 6: Modelo de clima organizacional desde la perspectiva de sistemas	54
Figura 7: Modelo de clima organizacional desde la perspectiva de sistema abierto	55
Figura 8: Modelo de clima organizacional considerando el enlace con la conducta humana, estructura y procesos de la organización	56
Figura 9: Ubicación y relaciones del clima de trabajo	57
Figura 10: Estructura Orgánica de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera	65
Figura 11: Estilos de liderazgo de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	85
Figura 12: Clima organizacional de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	87
Figura 13. Dimensión autorrealización de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	88
Figura 14: Dimensión involucramiento laboral de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	89
Figura 15: Dimensión supervisión de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT- 2014	80

Figura 16: Dimensión comunicación de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT – 2014	91
Figura 17: Dimensión condiciones laborales de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - SUNAT 2014	92

Resumen

La presente investigación nos permite valorar la influencia del liderazgo dentro de las organizaciones, dado que nos enfrentamos a cambios constantes que requieren estar a la vanguardia para poder lograr el éxito, por lo que se necesitan líderes capaces de dirigir dichas organizaciones para contribuir con la economía y bienestar de nuestro país.

El presente estudio brinda una herramienta metodológica (instrumentos) que permite diagnosticar la realidad laboral y con ello, coadyuvar en una mejor toma de decisiones.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de los estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT. Para este efecto, se contó con una muestra censal de 60 colaboradores de esta intendencia. En este contexto, se consideran dos variables: Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional. Para la determinación de los estilos de liderazgo se consideró 3 dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez Faire, y para la variable clima organizacional se han considerado 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados.

Dicho estudio empleo el tipo de investigación descriptivo correlacional con un diseño no experimental transeccional descriptivo. Se analizó en una muestra censal de 60 colaboradores de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT. Los datos referidos la variable liderazgo fueron recabados con una Escala de Estilos de Liderazgo creada por Castro Solano, Nader y Casullo (2004), en tanto que, los que correspondieron a la variable Clima Organizacional fueron recabados con una escala creada por Palma, S. (2002).

Concluyendo que cada uno de los Estilos de Liderazgo están relacionados directamente con el Clima Organizacional de los colaboradores de la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT según las correlaciones de Spearman obtenidas (Liderazgo Transformacional 0,926, liderazgo transaccional 0,952 y liderazgo Laissez Faire 0,777), cuyos valores son muy altos, que indican que existe una relación muy significativa y se confirmó las Hipótesis de investigación y rechazándose las hipótesis nulas. Así también, se concluyó que el estilo de liderazgo predominante en la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera de la SUNAT es el Transformacional con 51.667%.

Palabras claves: Estilos de Liderazgo – Clima organizacional.

Abstract

This research allows us to assess the influence of leadership within organizations, as we face constant changes that require being at the forefront in order to succeed, so leaders capable of leading these organizations to contribute to the economy are needed and welfare of our country.

This study provides a methodological tool (tools) that can diagnose the reality of work and thus contribute to better decision-making.

The objective of the research was to determine the relationship between leadership styles and their influence on the organizational climate of the staff of the National Technical Customs Administration SUNAT. To this effect, he included a census sample of 60 contributors to this quartermaster. In this context, we consider two variables: Leadership Styles and Organizational Climate. To determine leadership styles 3D was considered: transformational leadership, transactional leadership and leadership Laissez Faire, and the organizational environment variable is considered 5 dimensions: self, job involvement, monitoring, communication and working conditions constructed from a set of appropriately weighted factors.

This study use descriptive correlational type of research with a descriptive non-experimental design compromise. Were analyzed in a census sample of 60 employees out of the National Administration of Customs Technical SUNAT. Data were collected with a Leadership Scale created by Castro Solano, Nader and Casullo (2004); with an available sample of 60 employees, , while those who were for the Organizational Climate Variable were collected with a scale created by Palma , S. (2002).

Concluding that each Leadership Styles are directly related to the

organizational climate of the employees of the National Administration of Technical Customs SUNAT according to Spearman correlations obtained (Transformational Leadership 0.926, transactional leadership 0.952 and leadership Laissez Faire 0.777), whose values are very high, indicating that there is a significant relationship and the research hypothesis was confirmed and rejecting the null hypothesis. Also, it was concluded that the predominant style of leadership at the National Technical Customs Administration SUNAT is the Transformational with 51,667%

Keywords: Leadership Styles - Organizational Climate.