



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos de liderazgo y Clima organizacional en la Empresa  
Municipal Inmobiliaria de Lima de la Municipalidad  
Metropolitana de Lima, Perú, en el año 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magíster en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Dávila Gálvez Franco Axel

**ASESOR:**

Mg. Bonilla Asalde César Antonio

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales y Médicas– Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Investigación Administración de Talento Humano

**PERÚ - 2015**

## **JURADO**

---

Dr. Manuel García Torres  
Presidente

---

Dr. Felipe Guizado Oscco  
Miembro

---

Mgtr. Mercedes Nagamine Miyashiro  
Miembro

## Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis abuelos Eduardo Gálvez Álvarez y Nelly Cáceres Byrne, por ser los mejores ejemplos en mi vida, siempre llenos de valores y enseñanzas para mi persona, desde mi niñez, durante mi juventud y adultez.

## Agradecimiento

Agradezco a mis padres, esposa y hermana, por siempre brindarme su soporte y apoyo cuando más los necesito.

## Declaración de autenticidad

Yo, Franco Axel Dávila Gálvez, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43369490, con la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y Clima organizacional en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima (EMILIMA) de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Perú, en el año 2015”. 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), 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 Cesar Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, Marzo de 2015

Firma.....

DNI: 43369490

Nombres y Apellidos: Franco Axel Dávila Gálvez

## Presentación

Señores miembros del jurado, es grato presentar a ustedes el informe de tesis titulado: “Estilos de liderazgo y Clima organizacional en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima (EMILIMA) de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Perú, en el año 2015”, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Contiene cada una de las partes que componen la estructura del informe de tesis, cumpliendo con las especificaciones gráficas para la presentación física de las mismas (tamaño del papel, tipografía, paginación, empaste, entre otras); según los estándares nacionales e internacionales para la redacción de abreviaturas y referencias bibliográficas.

El documento consta de siete capítulos y los anexos: el primero es la introducción donde se aborda el problema de investigación, el marco teórico fundamentando la variable del estudio; en el segundo detallamos el marco metodológico, variables, metodología, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos así como los métodos de análisis de datos; en el tercer capítulo se describen los resultados obtenidos en el análisis estadístico luego de la aplicación de los instrumentos; el cuarto capítulo trata sobre la discusión de los resultados; en el quinto y sexto capítulos consideramos las conclusiones del estudio y las recomendaciones respectivamente; y en el último capítulo se incluyen las referencias bibliográficas.

Este informe de tesis busca plasmar nuestra inquietud personal y profesional por contribuir de alguna forma al mejoramiento del campo de la gestión pública. Esperamos que los resultados y conclusiones sirvan a la universidad como una base para realizar futuras investigaciones que tengan un enfoque científico y tecnológico.

El autor

## Índice

RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	63
1.4 Problema	65
1.5 Hipótesis	81
1.6 Objetivos	82
II. MARCO METODOLÓGICO	83
2.1. Variables	83
2.2. Operacionalización de variables	83
2.3. Metodología	85
2.4. Población, muestra y muestreo	87
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	88
2.6. Métodos de análisis de datos	95
2.7. Aspectos éticos	98
III. RESULTADOS	100
IV. DISCUSIÓN	100
V. CONCLUSIONES	116
VI. RECOMENDACIONES	132
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
ANEXOS	
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	
Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de información	

## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	84
Tabla 2: Escala de Rensis Likert Estilos de Liderazgo	89
Tabla 3: Escala de Rensis Likert Clima Organizacional	89
Tabla 4: Relacionamiento entre dimensiones, indicadores e instrumento	91
Tabla 5: Coeficiente Alfa de Cronbach: estilos de liderazgo	92
Tabla 6: Coeficiente Alfa de Cronbach: clima organizacional	92
Tabla 7: Baremo estilos de liderazgo	95
Tabla 8: Clima organizacional: categorización por nivel de intervalos de escala valorativa	96
Tabla 9: Baremo estilos de clima organizacional	96
Tabla 10: Características de población	99
Tabla 11: Nivel global de percepción de estilos de liderazgo	100
Tabla 12: Nivel global de percepción de estilo liderazgo transformacional	102
Tabla 13: Nivel global de percepción de estilo liderazgo transaccional	103
Tabla 14: Nivel de calidad global de clima organizacional	105
Tabla 15: Nivel de calidad de clima organizacional en su dimensión potencial humano	105
Tabla 16: Nivel de calidad de clima organizacional en su dimensión diseño organizacional	106
Tabla 17: Relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional	108
Tabla 18: Relación entre estilo de liderazgo transaccional y clima organizacional	108
Tabla 19: Relación entre estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional	109



## Índice de Figuras

Figura 1: Distribución por género de la población	100
Figura 2: Nivel global de percepción de estilos de liderazgo	101
Figura 3: Nivel de percepción de estilo de liderazgo transformacional	102
Figura 4: Nivel de percepción de estilo de liderazgo transaccional	104
Figura 5: Nivel de calidad global de clima organizacional	105
Figura 6: Nivel de calidad de clima organizacional dimensión potencial humano	106
Figura 7: Nivel de calidad de clima organizacional dimensión diseño organizacional	107

## Resumen

El objetivo del estudio fue establecer como se relacionan los estilos de liderazgo y el clima organizacional, en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima (EMILIMA), de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Se trata de un estudio de enfoque cuantitativo. Tipo correlacional. Diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 80 trabajadores y se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal.

Entre los resultados se evidencio que la percepción del nivel global en estilos de liderazgo fue “bajo” en 61,2 %, “aceptable” en 35 % y “alto” en 3,8%. El nivel de la dimensión liderazgo transformacional fue “bajo” en 37,5 %, “aceptable” en 56,3 % y “alto” en 6,2 %. El nivel de la dimensión liderazgo transaccional fue “bajo” en 72,5 %, “aceptable” en 26,2 % y “alto” en 1,3 %. La percepción del nivel global en clima organizacional fue “no saludable” en 18,7 %, “por mejorar” en 66,3 % y “saludable” en 15,0 %. El nivel de la dimensión potencial humano fue “no saludable” en 18,7 %, “por mejorar” en 61,3 % y “saludable” en 25,0 %. El nivel de la dimensión diseño organizacional fue “no saludable” en 11,2 %, “por mejorar” en 51,3 % y “saludable” en 37,5 %. Las conclusiones fueron las siguientes: Se evidencio que existe una relación significativa (Rho Spearman  $p= ,853$ ) entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional; también se evidencio que existe una relación significativa (Rho Spearman  $p= ,811$ ) entre el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional; por último el estudio evidencio que existe una relación significativa (Rho Spearman  $p= ,863$ ) entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Palabras claves: Estilos de Liderazgo, Clima organizacional, Calidad empresarial.

## **Abstract**

The overall objective of the study was set as leadership styles and organizational climate are related in the Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima (EMILIMA), of the Municipalidad Metropolitana in Lima.

Quantitative approach study. Type of correlational study. Non-experimental research and cross-sectional design. The population consisted of 80 workers and a non-probabilistic sample of census type was used.

Among the results it was evident that the perception of global leadership in styles was "low" 61.2% "acceptable" in 35% and "high" at 3.8%. The level of transformational leadership dimension was "low" 37.5% "acceptable" 56.3% and "high" at 6.2%. The level of transactional leadership dimension was "low" 72.5% "acceptable" 26.2% and "high" at 1.3%. Global perception in organizational climate was "unhealthy" 18.7% "to improve" in 66.3% and "healthy" at 15.0%. The level of potential human dimension was "unhealthy" 18.7% "to improve" in 61.3% and "healthy" at 25.0%. The level of organizational design dimension was "unhealthy" 11.2% "to improve" 51.3% and "healthy" at 37.5%. The conclusions were: It was evident that there is a significant relationship ( $p = \text{Spearman Rho}, 853$ ) between leadership styles and organizational climate; also evident that there is a significant relationship ( $p = \text{Spearman Rho}, 811$ ) between transactional leadership style and organizational climate; Finally the study evidenced that there is a significant relationship ( $p = \text{Spearman Rho}, 863$ ) between transformational leadership style and organizational climate.

Keywords: Leadership styles, Organizational climate, Business quality.