

ESCUELA DE POSTGRADO NEUMANN

**MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**



**“Estilos de liderazgo y cultura organizacional de una
Universidad Privada de Juliaca en tiempos de Covid 19”**

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Administración de Negocios

Autor:
Bach. Coaquira Puma, Yuri Reynaldo

Docente Guía:
Dr. Velarde Molina, Jehovanni Fabricio

TACNA – PERÚ

2021

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo
son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

Índice

Índice de Tablas	7
Índice de figuras	9
Índice de Anexos	10
Resumen	11
Introducción	12
Capítulo I	14
Antecedentes del estudio	14
1.1. Título del tema	14
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1. Problema general.....	15
1.3.2. Problemas Específicos	15
1.4. Hipótesis	16
1.4.1. Hipótesis general:	16
1.5. Objetivos.....	16
1.5.1. Objetivo General.....	16
1.5.2. Objetivos Específicos.....	16
1.6. Justificación	16
1.6.1. Justificación teórica.....	16
1.6.2. Justificación práctica.....	17
1.6.3. Justificación metodológica	17
1.7. Metodología	17
1.7.1. Diseño de la investigación	17

1.7.2.	Alcance de la investigación.....	18
1.7.3.	Operacionalización de Variables.....	18
1.8.	Definiciones	19
1.8.1.	Liderazgo	19
1.8.2.	Cultura organizacional	19
1.8.3.	Alcances y Limitaciones.....	19
	Capítulo II	20
	Marco teórico.....	20
2.1.	Conceptualización de las variables.....	20
2.1.1.	Cultura Organizacional	20
2.1.1.1.	Definición	20
2.1.1.2.	Características de la Cultura organizacional.....	24
2.1.1.3.	Dimensiones de la cultura organizacional.....	26
2.1.2.	Estilos de liderazgo.....	28
2.1.2.1.	Definición de liderazgo.....	28
2.1.2.2.	Dimensiones de Estilos de liderazgo	29
2.1.	Importancia de las variables	31
2.1.	Modelos de las variables	33
2.1.1.	Teorías del liderazgo	33
2.1.1.1.	Teoría de los rasgos	33
2.1.1.2.	Teorías conductuales.....	34
2.1.1.3.	Teorías situacionales	36
2.1.1.4.	Teoría del Rango completo.....	38
2.1.2.	Tipos de Cultura organizacional.....	38
2.1.2.1.	Cultura burocrática o de jerarquía.....	39
2.1.2.2.	Cultura de clan.....	39
2.1.2.3.	Cultura emprendedora o adhocrática.....	40

2.1.2.4. Cultura de mercado	41
2.2. Análisis Comparativo	42
2.2.1. Teorías de liderazgo	42
2.2.2. Estilos de liderazgo.....	43
2.2.3. Cultura organizacional	44
2.3. Análisis crítico.....	44
Capítulo III	47
Marco referencial.....	47
3.1. Reseña Histórica.....	47
3.2. Presentación de actores	48
3.2.1. Filosofía organizacional	49
3.3. Diagnóstico sectorial.....	51
Capítulo IV.....	54
Resultados.....	54
4.1. Marco metodológico.....	54
4.1.1. Tipo y diseño de investigación	54
4.1.2. Población	54
4.1.3. Muestra.....	55
4.1.3.1. Criterios de inclusión y exclusión	56
4.1.4. Instrumentos	56
4.2. Resultados.....	58
4.2.1. Información demográfica	58
4.2.2. Prueba de normalidad.....	59
4.2.3. Resultados del Objetivo General:	60
4.2.3.1. Relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional	61
4.2.3.2. Relación entre liderazgo transaccional y cultura organizacional.....	63

4.2.3.3. Relación entre Liderazgo correctivo y cultura organizacional	64
4.2.3.4. Relación entre Liderazgo pasivo/ evitador y cultura organizacional	65
4.1.1. Resultados del Objetivo Específico 1:.....	66
4.1.2. Resultados del Objetivo específico 2	67
4.1.3. Estilos de liderazgo y cultura organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.	69
Capítulo V	73
Sugerencias.....	73
Conclusiones	78
Bibliografía.....	79

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2 Conceptos de Cultura organizacional desde otras ciencias	22
Tabla 3 Modelos conductuales de liderazgo.....	35
Tabla 4 Modelos Situacionales de Liderazgo	37
Tabla 5 Cuadro comparativo de las teorías del liderazgo.....	42
Tabla 6 Cuadro comparativo de los estilos de liderazgo	43
Tabla 7 Tipos o modelos de cultura organizacional.....	44
Tabla 8 Programas presentados ante el SINEACE	48
Tabla 9 Instrumentos de recolección de datos	56
Tabla 10 Información sociodemográfica de los colaboradores.....	58
Tabla 11 Prueba de normalidad	59
Tabla 12 Relación entre los Estilos de liderazgo y cultura organizacional	61
Tabla 13 Relación entre los Liderazgo transformacional y cultura organizacional ...	62
Tabla 14 Relación entre los Liderazgo transaccional y cultura organizacional.....	63
Tabla 15 Relación entre los Liderazgo correctivo y cultura organizacional	65
Tabla 16 Relación entre los Liderazgo pasivo evitador y cultura organizacional....	66
Tabla 17. Estilos de Liderazgo de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, campus Juliaca.	67
Tabla 18 Cultura Organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.....	68
Tabla 19 Liderazgo transformacional y cultura organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.....	69

Tabla 20 Liderazgo transaccional y cultura organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.....	70
Tabla 21 Liderazgo correctivo y cultura organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca	70
Tabla 22 Liderazgo pasivo/ evitador y cultura organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.....	72

Índice de figuras

Figura 1: Factores del modelo de liderazgo de rango amplio	38
Figura 2: Organigrama Estructural	50
Figura 3: Concentración de egresados en instituciones denominacionales 2015-2019	52
Figura 4: Concentración de egresados en instituciones no denominacionales 2015- 2019	53

Índice de Anexos

Anexo A : Cuestionarios Estilos de Liderazgo y Cultura Organizacional.....	87
Anexo B : Fiabilidad cuestionario Cultura Organizacional	93
Anexo C: Confiabilidad y Validez de la variable Estilos de Liderazgo	93
Anexo D: Matriz de Consistencia.....	94

Resumen

En el contexto actual frente al COVID – 19, es importante plantear nuevas estrategias para liderar a las personas y mantener una cultura organizacional acorde a los cambios del entorno, por ese motivo la presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional de una universidad privada de Juliaca, para tal caso se empleó como metodología el diseño de investigación no experimental, tipo cuantitativo descriptivo y correlacional, resultando una correlación positiva moderada entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la cultura organizacional de la institución estudiada, asimismo se evidencia una correlación positiva baja entre el liderazgo correctivo y la cultura organizacional, por otro lado, existe una correlación negativa muy baja entre el liderazgo pasivo evitador y la cultura organizacional. Asimismo, se observa que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo transformacional seguido del liderazgo transaccional, respecto a la cultura organizacional, se observa que ésta se encuentra en un nivel alto y regular. Por otro lado, se observa también que los colaboradores que presentan un nivel de liderazgo transformacional alto perciben una cultura organizacional regular, así como aquellos que presentan un nivel de liderazgo pasivo evitador sea cual sea el nivel se percibe un nivel alto de cultura organizacional. Se concluye entonces que, si existe correlación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional, y que los estilos más empleados en la institución son el liderazgo transformacional y transaccional, los cuales permiten mantener la cultura organizacional entre los niveles regular y alto.

Introducción

Ante la coyuntura actual, las organizaciones han implementado una serie de cambios que inevitablemente afectan el quehacer cotidiano laboral de los colaboradores, en ese contexto, analizar los estilos de liderazgo y cultura organizacional es importante para comprender cómo se desenvuelven las organizaciones y como implementar acciones para su mejora continua.

En un contexto en el que las empresas requieren adaptarse constantemente a los cambios del entorno, es importante investigar las diferentes tendencias y teorías en cuanto al liderazgo así como su importancia en la cultura de las organizaciones y el estudio de otras variables relacionadas.(Hermosilla et al., 2016)

Aimar y Stough (como se citó en Espinosa et al., 2015), afirma que es importante para los líderes ajustarse a las diferentes culturas de las organizaciones para tener un comportamiento que permita el logro de las metas en la empresa, mediante la construcción de relaciones favorables de acuerdo a la diversidad de los colaboradores.

Asimismo, Montenegro (2018) enfatiza que el estudio de los diferentes tipos de liderazgo son importantes en las organizaciones, porque estos permiten abordar la calidad de las relaciones entre los miembros de la empresa así como los componentes de la cultura organizacional. Por lo tanto, como parte de la problemática es necesario conocer la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional a fin de tomar decisiones acertadas sobre la gestión de la organización en estos tiempos de pandemia de COVID-19.

La investigación está basada en el método científico y en referencia a las indicaciones y estructura propuesto por la institución, en ese sentido se ha dividido el trabajo de investigación en 5 capítulos:

El primer capítulo titulado antecedentes del estudio comprende la definición del título del tema, el planteamiento y formulación del problema de investigación, las hipótesis planteadas a partir de los problemas identificados, objetivos, justificación, metodología, definiciones y alcances y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo comprende el marco teórico, donde se realiza la conceptualización de las variables de estudio: Estilos de liderazgo y cultura organizacional, así como la importancia de su estudio, asimismo se aborda los diferentes modelos de las variables, también se realiza un análisis comparativo para finalizar con el análisis crítico.

Al ingresar al tercer capítulo se aborda el marco referencial que está compuesto por la reseña histórica de la institución objeto de estudio, la presentación de los actores, y finalmente el diagnóstico sectorial, este apartado nos permite ampliar el panorama de la institución objeto de estudio y su relevancia frente al estudio.

En el cuarto capítulo, cuyo título es Resultados, se amplía el marco metodológico, prestando énfasis en el diseño y tipo de investigación, así como la población y la muestra, para luego abordar ampliamente los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos,

Finalmente, el quinto capítulo se aborda las sugerencias para la investigación y futuros estudios. Así como las conclusiones y bibliografía.