

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

ESTILO DE LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL
DE UNA EMPRESA MINERA DE LA REGIÓN SUR DE PERÚ
AÑO 2023.

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor

Bachiller Sergio Alfonso Robles Rivas

Asesor

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y gestión empresarial.

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de MYPE y PYME. Planeamiento tributario. Econometría.

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. MIGUEL ANGEL LEON VILLARUEL	09591047
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis final

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	3%
3	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 2%

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar el estilo de liderazgo que más influye en la cultura organizacional que prevalece en una empresa minera de la región sur de Perú en el año 2023, para lo cual se aplicó un enfoque cuantitativo y básica sustantiva, así como un nivel explicativo y de diseño no experimental y transversal, aplicando el método hipotético deductivo a una muestra conformada por 244 colaboradores que no lideran personal, que tengan más de 3 años de permanencia, siendo operativos o administrativos que se encuentran distribuidos a nivel nacional en todas las sedes donde esté presente la organización. Como principal conclusión se obtuvo que el estilo de liderazgo que más influye en la cultura organizacional que predomina en la población estudiada es el transformacional y esto se da de manera significativa, al igual que con los otros dos estilos de liderazgo (transaccional y laissez – faire). Asimismo, la cultura que predomina en la organización es el de mercado.

Palabras claves: estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, cultura organizacional, cultura de mercado y organización.

Abstract

The objective of this research was to determine the leadership style that most influences the organizational culture that prevails in a mining company in the southern region of Peru in the year of 2023. A quantitative and basic substantive approach was applied, as well as an explanatory level and a non-experimental and transversal design, applying the hypothetical deductive method to a sample made up of 255 collaborators who do not lead staff, who have been there for more than 3 years, being operational or administrative who were distributed nationwide in all the headquarters where the organization is present. The main conclusion was the leadership style that most influences the organizational culture that predominates in the population studied is transformational and occurs significantly, as with the other two leadership styles (transactional and laissez-faire). Therefore, the culture that predominates in the organization is the market.

Key words: leadership styles, transformational leadership, organizational culture, market and organizational culture.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática.....	1
I.2. Pregunta de investigación	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación	4
I.3.1. Objetivo general	4
I.3.2. Objetivos específicos	4
I.4. Justificación de la investigación.....	4
I.5. Alcance de la investigación.....	5
II. MARCO TEÓRICO.....	6
II.1. Antecedentes	6
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
II.2. Bases teóricas.....	13
II.2.1. Estilos de liderazgo	13
II.2.2. Cultura organizacional.....	19
II.3. Marco conceptual (terminología).....	25
III. HIPÓTESIS.....	27
III.1. Declaración de hipótesis.....	27
III.1.1. Hipótesis general	27
III.1.2. Hipótesis específicas.....	27
III.2. Operacionalización de variables.....	28

IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	36
IV.1.	Tipo de investigación	36
IV.2.	Diseño de investigación	36
IV.3.	Técnicas de recolección de datos	38
IV.4.	Presentación de resultados	39
V.	RESULTADOS	40
V.1.	Análisis descriptivo	3640
V.2.	Pruebas de normalidad	436
V.3.	Análisis estadístico.....	43
V.4.	Comprobación de hipótesis.....	45
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	48
VI.1.	Discusión	48
VI.2.	Conclusiones	50
VI.3.	Recomendaciones	50
	Lista de referencias	52
	Apéndice	55

Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e Instrumentos.....	38
Tabla 2 Escala de fiabilidad de estilos de liderazgo.....	38
Tabla 3 Escala de fiabilidad de cultura organizacional.....	39
Tabla 4 Puntuaciones obtenidas sobre la percepción de los estilos de liderazgo.....	40
Tabla 5 Distribución de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo.....	41
Tabla 6 Puntuaciones obtenidas sobre la percepción de la cultura organizacional.....	41
Tabla 7 Distribución de los niveles de las dimensiones de cultura organizacional.....	42
Tabla 8 Pruebas de normalidad en estilos de liderazgo y cultura organizacional.....	43
Tabla 9 Resumen del Modelo para los estilos de liderazgo en la cultura organizacional C.....	44
Tabla 10 ANOVA de los estilos de liderazgo en la cultura organizacional C.....	44
Tabla 11 Coeficientes del Modelo de Regresión de los estilos de liderazgo en la cultura organizacional.....	44

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de las puntuaciones obtenidas sobre la percepción de los estilos de liderazgo.....	40
Figura 2 <i>Gráfico de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo</i>	41
Figura 3 Gráfico de las puntuaciones obtenidas sobre la percepción de la cultura organizacional.....	42
Figura 4 Gráfico de los niveles de las dimensiones de cultura organizacional.....	43

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto**, por determinación de los propios autores amparados en el Texto Integrado del Reglamento RENATI, artículo 12.

Lista de referencias

- Adecco. (2022). 2023 iniciará con rotación: Adecco. *IDC Online*, 1-2.
- Alexandropulos, Q. (2014). Hasta 25% de personal en el sector minero rota al año. *Info Capital Humano*, 1-2.
- Aurazo Chuque, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una institución financiera pública*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Nueva York: Mind Garden, Inc.
- Baliño, E. (2021). Los problemas culturales son problemas de liderazgo. *XN Partners*, 6-7. Obtenido de <https://xnpartners.com/cambio-organizacional/los-problemas-culturales-son-problemas-de-liderazgo/>
- Bass, B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Nueva York: Organizational Dynamics.
- Bass, B. (2006). *Liderazgo transformacional*. Nueva Jersey: Mahwah.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler*. Nueva York: Mindgarden Inc.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Michigan: Jossey-Bass.
- Carrillo Gutiérrez, C. (2021). *Liderazgo directoral y efecto en la cultura organizacional docente de la I.E. Fe y Alegría N° 18*. Sullana: Universidad San Pedro.
- Chavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional*. España: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.
- Cruz, E. (10 de Abril de 2023). *Transformación digital: la necesidad de que la industria minera peruana avance hacia mayores cambios organizacionales*. Obtenido de Rumbo Minero: <https://www.rumbominero.com/peru/transformacion-digital-industria-minera-peruana/>
- Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organisational Effectiveness*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- El Comercio. (22 de Agosto de 2022). EY: 47% de trabajadores renunciaría a sus puestos por mejores oportunidades. *El Comercio*, 5-6. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/>

- García Aguilar, J. (2019). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Pichincha*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo*. España: Ediciones B.
- Goleman, D. (2018). *Liderazgo*. España: Ediciones B.
- González Ortiz, J., Paita Juárez, D., & Balderas Huerta, E. (2020). *El estilo de liderazgo y la cultura organizacional en empresas familiares de la zona urbana de*. Ciudad de México: Red Internacional de Investigadores en Competitividad.
- Harrison, R. (2009). Understanding your organization's character. *Harvard Business*, 2-3.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hinds, S. (2019). *Influencia de la cultura organizacional y estilos de liderazgo en organizaciones sin fines de lucro*. Minneapolis: Walden University ScholarWorks.
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías.com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografías.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>
- Javier Vivas, D. (2021). *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la Institución Educativa N° 2060*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Llancay Albites, M. (2021). *Influencia del Liderazgo en la cultura organizacional en personal del servicio de Otorrinolaringología de un Hospital*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Macías Catagua, O., Barcia Rodríguez, C., & Santana Sornoza, J. (2021). *El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador*. Quito: Dialnet.
- ManpowerGroup. (2020). Reflexionando sobre la retención del talento humano. *Recruitment Process Outsourcing*, 2-4. Obtenido de ManpowerGroup.
- Mena, F. G. (29 de Abril de 2019). Bumeran: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes". *Gestión*, págs. 9-10.
- Meyer, J., & Allen, N. (1999). *A three-component conceptualization of organizational*. New Delhi: SAGE Publications.
- Ministerio del Trabajo de Perú. (11 de Junio de 2023). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/1044-que-son-las-utilidades>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Ginebra: PRODOC.

- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17a ed.). México: Pearson.
- Salazar, M. (2023). Crece la tendencia entre los nuevos trabajadores a buscar contrataciones cortas y de alta rotación. *Infobae*, 1-2. Obtenido de <https://www.infobae.com/economia/2023/02/12/crece-la-tendencia-entre-los-nuevos-trabajadores-a-buscar-contrataciones-cortas-y-de-alta-rotacion/>
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Schein, E. (2004). Organizational culture. *American Psychologist*, 2, 109-119.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. United States of America: Jossey-Bass.
- Seguridad Minera. (2014). La alta rotación del recurso humano afecta a la minería en general. *Gestión*, 2-3. Obtenido de <https://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/rotacion-de-personal-metodo-abc-pare/>
- Torres, J. A. (2022). *El poder de los valores: cómo construir una cultura organizacional*. México: Editorial Anáhuac Xalapa.
- Torres, K., & Carvallo, J. (2021). Estudio de cultura y liderazgo aplicado a trabajadores en Chile. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. . *Revista Asturiana de Economía*, 85.
- Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.
- Vergara Villar, G. (2021). *Estilos de liderazgo y cultura organizacional en la Institución Educativa Corazón de Jesús*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Worlf, W. (30 de Noviembre de 2017). *Academy of Management*. Obtenido de The impact of Kurt Lewin on management thought: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.1973.4981412>