



**UCV**  
UNIVERSIDAD  
CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

**Escuela Académico Profesional de Administración**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DE LA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) SAN  
MARTÍN- TARAPOTO Y SU RELACIÓN EN EL CLIMA  
LABORAL. AÑO 2011”**

**Tesis que Presenta el Alumno:**

**JHOSSEP FLORES TELLO**

**Para Obtener el Título Profesional de:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ASESORES: LIC. KARLA MARTELL ALFARO**

**M.Sc. ALBERTO SOTERO MONTERO**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2012**

## DEDICATORIA

A DIOS porque me ha dado la vida, fortaleza y él es quien está en cualquier lugar, en cualquier momento y circunstancia en que yo me encuentro y a mis padres por estar brindándome su apoyo incondicional para ampliar mis conocimientos y estar más cerca de mis metas profesionales.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
BIBLIOTECA

CODIGO: 0096  
ADM-PI  
E1

Nº DE LIBRO: \_\_\_\_\_

FECHA: 22.02.13

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, se pone a vuestra consideración la presente tesis titulada **“Estilos de Liderazgo de las Autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Martín-Tarapoto y su Relación en el Clima Laboral. Año 2011”**, a fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Pongo a consideración de ustedes, Señores Miembros del Jurado, el desarrollo de este tema, como una contribución en bien de nuestra institución.

Expreso mi eterna gratitud y reconocimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo por los valiosos conocimientos y enseñanzas impartidas que me brindaron a lo largo de mi vida universitaria.

---

**FLORES TELLO, JHOSSEP**

## AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud y profundo aprecio a:

- Mis profesores asesores: Sr. M. Sc. Alberto Sotero Montero y Lic. Karla Martell Alfaro, por su constante y cuidadoso Asesoramiento, quienes nos han guiado a través de todo el proyecto de investigación.

**El Autor**

## ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>v</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>x</b>
 <b>CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO</b>	
<b>1.1 El Problema</b>	<b>12</b>
1.1.1 Selección del problema	13
1.1.2 Antecedentes del problema	13
1.1.3 Formulación del problema	16
1.1.4 Justificación	16
1.1.5 Limitaciones	18
<b>1.2 Objetivos</b>	<b>19</b>
<b>1.3 Hipótesis</b>	
<b>1.4 Variables- Indicadores</b>	<b>20</b>
<b>1.5 Diseño de la ejecución</b>	<b>21</b>
1.5.1 Tipo de diseño	21
1.5.2 Población- Muestra	21
1.5.3 Técnicas, Instrumentos, Fuentes e Informantes	22
 <b>CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL CIENTÍFICO</b>	
<b>2.1 Marco Teórico</b>	<b>25</b>
<b>2.2 Marco Conceptual</b>	<b>44</b>
 <b>CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	
<b>3.1 Estilos de Liderazgo</b>	<b>45</b>
<b>3.2 Clima Laboral</b>	<b>56</b>
 <b>CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS</b>	
	<b>81</b>

<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>82</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<b>6.1 Conclusiones</b>	<b>85</b>
<b>6.2 Recomendaciones</b>	<b>87</b>
<b>CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS</b>	
<b>7.1 Bibliografía</b>	<b>88</b>
<b>7.2 Anexos</b>	<b>89</b>

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO**

Yo, Jhossep Flores Tello, con DNI. N° 45732853, domiciliado en el Jr. Los Rosales N° 561 del distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, egresado de la carrera profesional de Administración, declaro haber elaborado la tesis titulada **“Estilos de Liderazgo de las Autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Martín- Tarapoto y su Relación en el Clima Laboral. Año 2011”**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, otorgado por la Universidad César Vallejo de Tarapoto- Perú.

Declaro bajo juramento que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que en él no existe plagio de naturaleza alguna, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier institución educativa.

Igualmente dejo expresa constancia de que se han respetado las citas de otros autores y han sido debidamente identificados en el presente trabajo.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Enero del 2012

---

**Jhossep Flores Tello**

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los estilos de liderazgo de las Autoridades de la UGEL – San Martín y establecer el nivel de Influencia en su Clima Laboral. Año 2011.

Esta investigación es de carácter correlacional, ya que se pretendió determinar si las dos variables a estudiar están o no relacionadas en el mismo sujeto, además, corresponde a un diseño metodológico no experimental, de tipo seccional o transversal. La población- Muestra de esta investigación estuvo conformada por los Directivos y empleados de la UGEL San Martín (56 personas entre autoridades y empleados). La información requerida en esta investigación se obtuvo a partir de la aplicación de dos instrumentos tipo cuestionarios; el primero Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), midió la presencia de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, criterio o resultado y Laissez - Fraire y el segundo Cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud, y validado en una experiencia anterior (Rebeco, 2001) para determinar el Clima Laboral.

Las Conclusiones indican la dominancia del Liderazgo Transformacional seguido del Liderazgo de Criterio o Resultado, luego el Transaccional y por último el estilo de Liderazgo de Laissez – Fraire. El Clima Laboral de la UGEL San Martín es buena y casi homogénea en todas sus dimensiones como son las siguientes: Comunicación Interna, Reconocimiento, Relaciones Interpersonales, Calidad en el Trabajo, Toma de Decisiones, Entorno Físico, Objetivos de la Institución, Compromiso, Adaptación al Cambio, Delegación de Actividades y Funciones, Coordinación Externa y Eficiencia en la Productividad.

Según el estudio, se puede afirmar que NO existe relación entre los Estilos de Liderazgo de las autoridades de la UGEL San Martín y el Clima Laboral de la misma; tampoco existe influencia alguna entre las dos variables antes mencionadas.

Finalmente, la hipótesis planteada al inicio de esta investigación se Rechaza, porque se ha demostrado que los Estilos de Liderazgo más recurrentes es el Transformacional y no el Transaccional, además los estilos de Liderazgo No influyen en el Clima Laboral.

## ABSTRACT

The present investigation aims to determine the leadership styles of the Authorities of the UGEL - San Martín and set the level of influence in their work environment. 2011.

This research is correlational in nature, as it was intended to determine whether two variables are related or not studied in the same subject, also corresponds to a non-experimental methodological design, cross-sectional or type. The sample population of this research consisted of executives and employees of the San Martín UGEL (56 people between authorities and employees). The information required in this research was obtained from the application of two questionnaires-type instruments, the first Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), measured the presence of transformational leadership styles, transactional, and Laissez criterion or outcome - Fraire and the second questionnaire adapted by the Quality Department of the Ministry of Health, and validated in a previous experience (Rebecca, 2001) to determine the working environment.

The findings suggest the continued dominance of Leadership Transformational Leadership Criterion or outcome, then finally the Transactional Leadership Laissez style - Fraire. El the Working Environment San Martín UGEL is good and almost homogeneous in all its dimensions such as the following: Internal Communication, Recognition, Relationships, Quality at Work, Decision Making, Physical Environment, Objectives of the Institution, Engagement, Adaptation to Change, Delegation of Activities and Functions, External Coordination and Efficiency in Productivity.

According to the study, we can say that there is NO relationship between Leadership Styles authorities UGEL St. Martín and the Working Environment of the same; Nor is there any influence between the two variables mentioned above. Finally, the hypothesis posed at the beginning of this research is rejected, because it has been shown that most recurrent Leadership Styles is transformational and not transactional leadership styles also not influence the working climate.