



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Magíster en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. María Claudia Flores Martínez

**ASESORA:**

Dra. Irma Milagros Carhuancho

**SECCIÓN**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2016**

**Página de Jurados**

Dra. Tamara Pando Ezcurra  
**Presidente**

Mgtr. Patricia Bejarano Álvarez  
**Secretario**

Dra. Irma Carhuancho Mendoza  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A Dios, por darme salud para poder culminar esta etapa de mi vida profesional.

A Ronald, mi esposo y compañero de vida por acompañarme en cada uno de mis pasos personales y profesionales.

A María y Carlos, mis padres y a mis hermanos Luchín, María Esther, Carlos, Daniel y Carla por celebrar cada uno de mis logros.

Por último y no menos importante a mis dos hijos Lucas y Tadeo porque su solo existir me impulsan a ser mejor cada día.

## **Agradecimiento**

A nuestros profesores, de la Maestría, que con profesionalismo y competencia nos han dirigido ejemplarmente.

A Dra. Irma Milagros Carhuancho por su sincera vocación de enseñanza y servicio para nosotros sus alumnos.

A todas las personas que directa o indirectamente dieron las facilidades prestadas para el desarrollo de este trabajo investigación

## Declaración de autenticidad

Yo, María Claudia Flores Martínez estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 41170461, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos, 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 auto-plagiada; 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), auto-plagio (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 César Vallejo.

Lugar Norte, enero 2016

.....

María Claudia Flores Martínez

DNI: 41170461

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos, 2015. La investigación tiene la finalidad de obtener el grado académico de Magíster en Administración de la Educación y al mismo tiempo contribuir con el desarrollo de la pedagogía en el país.

El objetivo general del presente estudio es correlacionar el liderazgo transformacional del Director con el clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos, 2015 con la finalidad de determinar el grado relación a los resultados obtenidos en el presente trabajo.

El documento contiene siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: I. Introducción, II. Marco metodológico, III. Resultados, IV. Discusión, V. Conclusiones, VI. Recomendaciones y VII. Referencias bibliográficas y Anexos.

La Autora

## Índice de contenido

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Introducción	15
1.2 Antecedentes	16
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	28
1.4 Justificación	56
1.5 Problema	58
1.6 Hipótesis	60
1.7 Objetivos	60
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>62</b>
2.1 Variables	63
2.2 Operacionalización de variables	63
2.3 Metodología	65
2.4 Tipo de estudio	66
2.5 Diseño	66
2.6 Población, muestra y muestreo	67
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.8 Métodos de análisis de datos	71
<b>III. Resultados</b>	<b>73</b>
3.1 Descripción	74
3.2 Contrastación de hipótesis	82

<b>IV. Discusión</b>	89
<b>V. Conclusiones</b>	95
<b>VI. Recomendaciones</b>	98
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	100
<b>Apéndices</b>	112
Apéndice A Cuestionario de la variable Liderazgo transformacional	113
Apéndice B Cuestionario de la variable Clima organizacional	116
Apéndice C Base de datos de la variable Liderazgo transformacional	119
Apéndice D Base de datos de la variable Clima organizacional	123
Apéndice E Validez	126
Apéndice F Artículo científico	141
Apéndice G Matriz de consistencia	149



## Índice de tablas

Tabla 1:	Síntesis cronológica de los enfoques del liderazgo	30
Tabla 2:	Síntesis de enfoques sobre liderazgo en la organización escolar	32
Tabla 3:	Características de liderazgo transformacional	44
Tabla 4:	Frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo transformacional	74
Tabla 5:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión carisma o influencia idealizada	75
Tabla 6:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación inspiradora	76
Tabla 7:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual	77
Tabla 8:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada	78
Tabla 9:	Frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional	79
Tabla 10:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión potencial humano	80
Tabla 11:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión diseño organizacional	80
Tabla 12:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión cultura organizacional	81
Tabla 13:	Correlación de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional.	83
Tabla 14:	Correlación entre el carisma o influencia idealizada y el clima organizacional	84
Tabla 15:	Correlación entre la motivación inspiradora y el clima organizacional.	85
Tabla 16:	Correlación entre la consideración individualizada y el clima organizacional	86

Tabla 17: Correlación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional 87

## Índice de figuras

Figura 1:	Diagrama de diseño correlacional	66
Figura 2:	Niveles de las frecuencias observadas de la dimensión liderazgo transformacional	74
Figura 3:	Niveles de las frecuencias observadas de la dimensión del carisma o influencia idealizada	75
Figura 4:	Niveles de las frecuencias observadas de la motivación inspiradora	76
Figura 5:	Niveles de las frecuencias observadas de la estimulación individual	77
Figura 6:	Niveles de las frecuencias observadas con respecto a la dimensión consideración individualizada	78
Figura 7:	Niveles de las frecuencias observadas con respecto al clima organizacional	79
Figura 8:	Niveles de las frecuencias observadas con respecto a la dimensión potencial humano	80
Figura 9:	Niveles de las frecuencias observadas con respecto a la dimensión diseño organizacional	81
Figura 10:	Niveles de las frecuencias observadas con respecto a la dimensión cultura organizacional	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general determinar ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos, 2015? y el objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y clima organizacional de la IE. San Pedro, Chorrillos, 2015.

El método de la investigación es hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo de diseño es no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 153 docentes, por lo que se recurrió a una muestra probalística aleatoria simple que arrojó un resultado de 110 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario medido con escala de Likert para las variables de liderazgo transformacional y clima organizacional.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja entre el liderazgo transformacional y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .321 y  $p = ,005 < .05$

***Palabras claves:***

Liderazgo transformacional y clima organizacional.

## **Abstract**

This research has the general problem determining what is the relationship between transformational leadership and organizational climate Director El San Pedro, Chorrillos, 2015? and the overall objective was: To determine the relationship between transformational leadership and organizational climate of the Director of San Pedro, Chorrillos, 2015.

The method of hypothetical - deductive research, quantitative approach, basic design correlational, not experimental cross-sectional design. The population consisted of 153 teachers, so he used a simple random sample probalística gave a result of 110 teachers. The technique of the survey questionnaire Likert scale for the variables of transformational leadership and organizational climate was applied.

In research, it has been found that there is a low correlation between transformational leadership and organizational climate El San Pedro, Chorrillos, with a significance level of .05, Spearman rho = .321 and  $p = .005 < .05$

### ***Keywords:***

Transformational leadership and organizational climate.