



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en  
la RED Educativa N° 14, Puente Piedra, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. Sumner Jesús Romero Flores**

**ASESOR:**

**Mgtr. Víctor Guillermo Andrade Soto**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2015**

.....  
**Mgtr. Víctor Guillermo Andrade Soto**  
**Vocal**

.....  
**Mgtr. Karen Zevallos Delgado**  
**Secretaria**

.....  
**Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda**  
**Presidenta**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a mi esposa, mis hijas y mis familiares, quienes en todo momento me brindaron apoyo y comprensión para salir adelante en mi formación profesional y lograr el grado de Maestría.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme nuevos conocimientos, que a través de su escuela de Postgrado me permitió realizar metas personales. Agradecer a mi profesor asesor Víctor Guillermo Andrade Soto por su constante apoyo a lo largo del presente trabajo de investigación.

De manera especial a mis colegas por su comprensión, paciencia y apoyo, así como a mi familia por su apoyo incondicional en todo momento.

## Declaración Jurada

Yo, Sumner Jesús Romero Flores, identificado con DNI N° 07747133; estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014”.

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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificársela 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 de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos Panamericana Norte, 30 de Enero de 2015

.....

Sumner Jesús Romero Flores

DNI: 07747133

## **Presentación**

Pongo a disposición de los miembros del jurado el presente estudio denominado “Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014”. El tema surgió en el contexto actual por el deseo de conocer y determinar la relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional.

En el desarrollo de esta investigación se ha tenido en cuenta las pautas de la metodología de la investigación hipotética deductiva de manera que se ha partido de las teorías y enfoques existentes sobre cada una de las variables de estudio las que se han aplicado en el análisis del problema estudiado.

El estudio comprende los siguientes capítulos: el Capítulo I se refiere a la introducción; el Capítulo II se refiere al Marco metodológico; El Capítulo III, describe resultados; el Capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones; el capítulo VII a las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos respectivos.

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	xvi
1.1 Antecedentes	17
1.1.1 Internacionales	17
1.1.2 Nacionales	24
1.2.1 Liderazgo	30
1.2.2 Teorías clásicas del liderazgo	32
1.2.3 Definición de liderazgo transformacional	44
1.2.4 Teoría del liderazgo transformacional de Bass	45
1.2.5 Dimensiones del liderazgo transformacional	50
1.2.6 Clima organizacional	54
1.2.7 Dimensiones del clima organizacional	61
1.3 Justificación	68
1.3.1 Justificación epistemológica	68
1.3.2 Justificación teórica	68
1.3.3 Justificación metodológica	68
1.3.4 Justificación practica	69
1.4 Problema	69
1.4.1 Realidad problemática	69
1.4.2 Formulación del problema	72
1.5 Hipótesis	73
1.5.1 Hipótesis general	73
1.5.2 Hipótesis específicas	73
1.6 Objetivos	74
1.6.1 Objetivo General	74
1.6.2 Objetivos Específicos	74
II. MARCO METODOLÓGICO	76
2.1. Variables	77
2.1.1 Definición conceptual	77

2.2. Operacionalización de variables	77
2.3. Metodología	78
2.4. Tipo de estudio	79
2.5. Diseño	79
2.6. Población, muestra y muestreo	80
2.6.1 Población	80
2.6.2 Muestra	81
2.6.3 Tipo de muestreo	82
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	83
2.7.1 Técnicas de recolección de datos	83
2.7.2 Instrumentos de recolección de datos	83
2.7.3 Validez y confiabilidad	84
2.8 Método de análisis de datos	90
2.9. Aspectos éticos	91
III. RESULTADOS	92
3.1. Descripción	93
3.1.1 Variable Liderazgo transformacional	93
3.1.2 Variable clima organizacional	99
IV. DISCUSIÓN	123
Discusión	124
V. CONCLUSIONES	130
Conclusiones	131
VI. RECOMENDACIONES	133
Recomendaciones	134
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
Referencias bibliográfica	136
ANEXOS	137
ANEXO N° 1 Matriz de Consistencia	142
ANEXO N° 2 Instrumentos	147
ANEXO N° 3 Matriz de Confiabilidad	154
ANEXO N° 4 Base de datos	156
ANEXO N° 5 Certificados Validez de Juicio de Expertos	172



## Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Definición operacional de liderazgo transformacional	77
Tabla 2. Definición operacional de clima organizacional	78
Tabla 3. Población de docentes de la Red N° 14 de Puente Piedra. Año 2014.	80
Tabla 4. Muestra calculada de la Red N° 14 de Puente Piedra. Año 2014.	82
Tabla 5. Juicio de expertos del cuestionario Liderazgo Transformacional	85
Tabla 6. Juicio de expertos del cuestionario Clima Organizacional.	85
Tabla 7. Valores Alfa de Cronbach para liderazgo transformacional y dimensiones.	87
Tabla 8. Valores Alfa de Cronbach para clima organizacional y dimensiones.	88
Tabla 9. Baremo del cuestionario liderazgo transformacional.	89
Tabla 10. Baremo del cuestionario de clima organizacional.	90
Tabla 11. Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	91
Tabla 12. Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo transformacional en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014	93
Tabla 13. Distribución de frecuencias del nivel de motivación inspiradora en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	94
Tabla 14. Distribución de frecuencias del nivel de estimulación intelectual en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	95
Tabla 15. Distribución de frecuencias del nivel de consideración individual en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	96
Tabla 16. Distribución de frecuencias del nivel de influencia ética en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	97

Tabla 17.	Distribución de frecuencias del nivel de tolerancia psicológica en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	98
Tabla 18.	Distribución de frecuencias del nivel de clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	99
Tabla 19.	Distribución de frecuencias del nivel de comunicación en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	100
Tabla 20.	Distribución de frecuencias del nivel de conflicto y cooperación en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	101
Tabla 21.	Distribución de frecuencias del nivel de confort en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	102
Tabla 22.	Distribución de frecuencias del nivel de estructura en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	103
Tabla 23.	Distribución de frecuencias del nivel de identidad en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	104
Tabla 24.	Niveles de innovación en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	105
Tabla 25.	Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	106
Tabla 26	Distribución de frecuencias del nivel de motivación en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	107
Tabla 27	Distribución de frecuencias del nivel de recompensa en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	108
Tabla 28	Distribución de frecuencias del nivel de remuneración en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	109

Tabla 29	Distribución de frecuencias del nivel de toma de decisiones en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	110
Tabla 30	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según liderazgo transformacional y clima organizacional.	111
Tabla 31	Relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional.	112
Tabla 32	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según motivación inspiradora y clima organizacional	113
Tabla 33	Relación significativa entre la motivación inspiradora y clima organizacional	114
Tabla 34	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según estimulación intelectual y clima organizacional.	115
Tabla 35	Relación significativa entre la estimulación intelectual y clima organizacional	116
Tabla 36	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según consideración individual y clima organizacional.	117
Tabla 37	Relación significativa entre la consideración individual y clima organizacional	118
Tabla 38	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según influencia ética y clima organizacional.	119
Tabla 39	Relación significativa entre la influencia ética y clima organizacional	120
Tabla 40	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes, según tolerancia psicológica y clima organizacional.	121
Tabla 41	Relación significativa entre la tolerancia psicológica y clima organizacional	122

## Lista de figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño correlacional.	79
Figura 2. Fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach.	86
Figura 3. Niveles de liderazgo transformacional en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	93
Figura 4. Niveles de motivación inspiradora en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	94
Figura 5. Niveles de estimulación intelectual en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	95
Figura 6. Niveles de consideración individual en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	96
Figura 7. Niveles de influencia ética en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	97
Figura 8. Niveles de tolerancia psicológica en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	98
Figura 9. Niveles de clima organizacional, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	99
Figura 10. Niveles de comunicación, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	100
Figura 11. Niveles de conflicto y cooperación, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	101
Figura 12. Niveles de confort en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	102
Figura 13. Niveles de estructura en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	103

Figura 14.	Niveles de estructura, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	104
Figura 15	Niveles de innovación, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	105
Figura 16	Niveles de liderazgo, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	106
Figura 17	Niveles de motivación, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	107
Figura 18	Niveles de recompensa, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	108
Figura 19	Niveles de remuneración, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	109
Figura 20	Niveles de toma de decisiones, según percepciones de los docentes, en las instituciones educativas de la Red N° 14 de Puente Piedra, año 2014.	110
Figura 21	Distribución porcentual según liderazgo transformacional y clima organizacional	111
Figura 22	Distribución porcentual según motivación inspiradora y clima organizacional.	113
Figura 23	Distribución porcentual según estimulación intelectual y clima organizacional.	115
Figura 24	Distribución porcentual según consideración individual y clima organizacional.	117
Figura 25	Distribución porcentual según influencia ética y clima organizacional.	119
Figura 26	Distribución porcentual según tolerancia psicológica y clima organizacional.	121

## Resumen

La tesis “Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014” tuvo como problema general ¿Cuál la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014?, y como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014.

La investigación realizada fue de tipo básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 238 docentes y la muestra fue de 147 docentes bajo el muestreo probabilístico. El cuestionario del liderazgo transformacional tuvo un valor alfa de Cronbach de 0.947 y el de clima organizacional 0,967; mientras que su validez fue verificada por el juicio de expertos de la UCV.

Según el análisis estadístico de independencia y correlación realizado a través la Chi cuadrada y el rho de Spearman, se observa que existe entre liderazgo transformacional y clima organizacional con una relación positiva y significativa ( $r_s = 0,734$ ,  $p = .000$ ) en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra 2014.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Clima Organizacional

## **Abstract**

The thesis "Transformational Leadership and Organizational Climate Education Red No. 14, Puente Piedra 2014" had the general problem How is the relationship between transformational leadership and organizational climate in Educational Red No. 14, 2014 Puente Piedra?, as overall objective: To determine the relationship between transformational leadership and organizational climate in Educational Red No. 14, 2014 Puente Piedra.

The research was basic type, non-experimental, correlational level, cross-sectional, and quantitative approach. The population consisted of 238 teachers and 147 teachers sample was low probability sampling. The transformational leadership questionnaire had a Cronbach alpha value of 0.947 and 0.967 organizational climate; while its validity was verified by expert judgment of the UCV.

According to the statistical independence and correlation analysis performed by Chi square and Spearman rho, is observed between transformational leadership and organizational climate with a positive and significant relationship ( $r_s = 0.782$ ,  $p = .000$ ) in the Educational Network No. 14 Puente Piedra 2014.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate