

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN RELACIÓN AL  
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA MARÍA PARADO  
DE BELLIDO – RÍMAC 2011**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **AUTORES:**

**Br. , CARMEN JACINTA, CACSIRE VILLAGÓMEZ.**

**Br. , MARGARITA ROSA, HUERTAS CONCHA.**

#### **ASESOR:**

**Dr. LUÍS EDUARDO CÓRDOVA CARRANZA**

**LIMA – PERÚ**

**2014**

A mis padres Roque y Jacinta, que fueron ejemplo de amor, honradez y trabajo. A mi esposo, hijos, hermana Isabel, a Vladi, Viti y Gustavo que con su apoyo, cariño y comprensión me incentivaron hacia la culminación de este anhelado trabajo.

Con cariño a mis padres, esposo, hermanos y amigos por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mis palabras no bastarían agradecerles por su apoyo, para lograr mis objetivos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar a Dios por habernos acompañado y permitido llegar hasta aquí.

A los profesores de la Escuela de Postgrado de la UCV, por su dedicación y apoyo.

A mi compañera de tesis porque con esta armonía grupal lo hemos logrado.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Post grado de la Universidad “César Vallejo” para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos el trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional titulado: “Liderazgo directivo en relación al clima organizacional de la Institución Educativa Emblemática María Parado De Bellido - Rímac”, con el propósito de optar el grado de Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

El presente trabajo de investigación se desarrolla en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda el problema observado en la Institución Educativa entre el liderazgo ejercido por los directivos y el clima organizacional conflictivo. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico relacionado con el liderazgo directivo y el clima organizacional de investigaciones precedentes. El tercer capítulo examina el marco metodológico de la investigación. En el cuarto capítulo presentamos los resultados de la investigación, conclusiones y planteamos las recomendaciones.

Señores miembros del Jurado esperando haber cumplido con los criterios establecidos de esta casa de estudios y condecoradas que toda obra humana no está exenta de errores. Esperamos las observaciones respectivas a su justa evaluación.

Las autoras.

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Justificación	21
1.4 Limitaciones	27
1.5 Antecedentes	28
1.5.1 A nivel Internacional	28
1.5.2 A nivel Nacional	32
1.5.3 A nivel Local	34
1.6 Objetivos	36
1.6.1 Objetivo General	36
1.6.2 Objetivos Específicos	36
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Bases teóricas científicas	38
2.1.1 Teorías de liderazgo	38
2.1.2 Teorías de clima organizacional	49
2.2 Definición de Términos	60
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	64
3.1.1 Hipótesis principal	64

3.1.2 Hipótesis secundarias	64
3.2 Variables	64
3.2.1 Definición conceptual	64
3.2.2 Definición operacional	65
3.3 Metodología	66
3.3.1 Tipo de estudio	66
3.3.2 Diseño	66
3.4 Población y muestra	67
3.4.1 Población	67
3.4.2 Muestra	68
3.5 Método de investigación	69
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
3.6.1 Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ	70
3.6.2 Cuestionario para evaluar la percepción del clima organizacional	74
3.7 Métodos de Análisis de datos	77
<b>IV. RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción	80
4.2 Discusión	89
CONCLUSIONES	93
SUGERENCIAS	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	99

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Liderazgo	80
Tabla 2: Clima Organizacional	81
Tabla 3: Potencial Humano	82
Tabla 4: Diseño Organizacional	83
Tabla 5: Cultura Organizacional	84

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Liderazgo	80
Figura 2: Clima Organizacional	81
Figura 3: Potencial Humano	82
Figura 4: Diseño Organizacional	83
Figura 5: Cultura Organizacional	84

## Resumen

Este estudio se ha realizado bajo la interrogante ¿Qué relación existe entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en la Institución educativa emblemática María Parado de Bellido – Rímac, 2011? Ante esto, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional en esta institución educativa.

Seguidamente se diseñó un plan estratégico basado en un estudio de enfoque cuantitativo, y de tipo correlacional-transaccional con una muestra probabilística de 97 docentes y administrativos de la institución educativa referida. A los cuales se aplicó un instrumento denominado cuestionario para evaluar la percepción del clima organizacional y cuestionario multifactorial MLQ para medir el liderazgo.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la técnica estadística  $r$  Pearson. Los resultados obtenidos corroboran la hipótesis principal de investigación en la cual dado que el valor del coeficiente Rho de Spearman es positivo se aprecia una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional, concluyendo que ambas variables van en la misma dirección. Asimismo, se observa una correlación significativa donde  $p < \alpha$  a un nivel de significancia de 0.05. Sin embargo, existe una baja correlación entre las variables dado que el valor calculado es 0.401.

Palabras claves: clima organizacional, liderazgo, liderazgo educativo, potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional.

## Abstract

This study posed its problem research wanting to know what is the relationship between the leadership and organizational climate in the Educational Institution Emblemática Maria Parado de Bellido - Rimac, 2011? Before this, the main objective was to determine the relationship between the leadership and organizational climate in this educational institution.

Then design a strategic plan based on a study of quantitative approach, and correlational transactional with a probability sample of 97 teachers and administration of the educational institution concerned. To who was applied instrument called a questionnaire to assess the perceptions of the organizational climate and Multifactorial Questionnaire to measure the MLQ leadership.

For the comparison of hypotheses we used the statistical technique  $r$  Pearson. The results obtained confirm the main hypothesis of research in which was given that. the value of the coefficient Rho Spearman is positive, there is a direct relationship between the leadership and organizational climate, concluding that both variables go in the same direction. In addition, there is a significant correlation where  $p < \alpha$  to a significance level of 0.05 .However, there is a low correlation between the variables since the calculated value is 0,357.

KEY WORDS: organizational climate. Leadership. Educational Leadership. Human Potential. Organizational design. Organizational Culture.