

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA 6066 VILLA EL SALVADOR - 2013.**

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

**AUTORES**

Br. MARGARITA CHURRUCA TINEO  
Br. BASILISA ESPERANZA CIUDAD SICCHA

**ASESOR**

Mgtr. JORGE ALBERTO FLORES MORALES

**Lima - Perú**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiar nuestros pasos día a día y mantener firme nuestra perseverancia.

A nuestros padres que nos brindan el apoyo moral para lograr nuestros objetivos profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo que en su afán de mejorar el servicio Educativo permite que muchos docentes puedan continuar su formación profesional en bien de la educación de nuestro país.

A nuestro asesor por su orientación acertada en el desarrollo del presente trabajo de investigación y a nuestros familiares por brindarnos comprensión y fe para continuar por el sendero del éxito y perfeccionamiento.

## **PRESENTACIÓN**

### **Señores miembros del jurado**

Presentamos la Tesis titulada **“LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 6066 VILLA EL SALVADOR– 2013”**. Con la finalidad de determinar el nivel de desarrollo del liderazgo transformador del director de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

El documento consta de cuatro capítulos, el primer capítulo hace referencia al problema de investigación, el segundo capítulo desarrolla el marco teórico, el tercer capítulo explica el marco metodológico, el cuarto capítulo describe los resultados de los cuadros estadístico que muestran los datos obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos y el quinto capítulo se da cuenta de las conclusiones y recomendaciones. Por último enumerar las referencias bibliográficas en las cuales se fundamenta nuestra investigación.

Los Autores

## RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado: “**Liderazgo del director en la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador -2013**”, cuyo objetivo es determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo transformacional del mencionado director, es una investigación de tipo descriptivo. Para tal fin se aplicó un cuestionario estructurado de tipo Lickert, la población estuvo constituido por un total de 106 docentes de la Institución Educativa 6066 Villa El Salvador, tomándose una muestra del 53%.

Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que en cuanto a la hipótesis de investigación no se cumple, al observarse que el director de la institución no posee un significativo nivel de liderazgo transformacional. Se encuentra que aproximadamente solo una tercera parte de los docentes que dirige perciben las dimensiones de estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual y carisma propios de un líder en dicho director.

La investigación recomienda, entre otras, que se debe adoptar estrategias de cambio y fortalecimiento del estilo de liderazgo del director a fin de tener asimismo un adecuado clima organizacional en la institución educativa 6066 Villa El Salvador.

**Palabras clave: Liderazgo transaccional y transformacional, líder directivo, dimensiones de liderazgo.**

## **ABSTRACT**

The current research titled: "The Principal transformational leadership in 6066 Institution in Villa el Salvador 2013, which aims determine the level of development of the Principal transformational leadership is a descriptive research. At the end we apply a Likert questioned structured, the population consisted of 106 teachers from 6066 Institution in Villa El Salvador, taking a simple of 53%.

The results obtained allow us to state that in terms of the research hypothesis is not met the observation that the head of the Institution does not have a significant level of transformational leadership.

It is found that approximately one third sate of teachers who heads perceive the dimensions of intellectual stimulation inspirational motivational, individual consideration own charisma of a leader in that principal

The research recommends, among others, to be adopted strategies for change and strengthening the Principal leadership style in order to have adequate organizational climate also in 6066 Institution in Villa El Salvador.

**Keywords: Transactiones leadership, transformational leader management, leader ship dimensions.**

## INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	xiv
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	18
Problemas Específicos:	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	19
1.3.1. JUSTIFICACIÓN LEGAL	19
1.3.2. JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA	20
1.3.3. JUSTIFICACIÓN EPISTEMOLÓGICA	20
1.4. LIMITACIONES	21
1.5. ANTECEDENTES	21
1.5.1. A nivel Internacional	21
1.5.2. A nivel Nacional	23
1.6. OBJETIVOS	25
1.6.1. Objetivo General:	25
1.6.2. Objetivos Específicos:	25
MARCO TEÓRICO	26

2.1. BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO	27
2.2. El líder.	27
2.3. Características del líder	28
2.4. Definición conceptual de liderazgo	29
2.5. Importancia del liderazgo	31
2.6. Funciones de los líderes	31
2.7. Tendencias del liderazgo	33
2.8. Estilos de liderazgo	35
2.9. Liderazgo en educación.	37
2.10. BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO	38
2.10.1. Enfoque de la trayectoria - meta. De Robert House	38
2.10.2. Enfoque de los rasgos	39
2.10.3. Enfoques de la personalidad de Gandhi, en base a los cuatro rasgos escogidos	40
2.10.4. Enfoque de la conducta o del comportamiento	42
2.10.5. Enfoque acerca de las características del líder	45
2.10.6. Enfoques situacional o de contingencia del liderazgo	46
2.10.7. Liderazgo transaccional y transformacional	49
2.10.8. Enfoque del liderazgo carismático y transformacional	51
2.11. Definición de términos básicos	59
MARCO METODOLÓGICO	61
3.1. UNIDAD TEMÁTICA:	62
3.1.1. Definición conceptual	62
3.1.2. Categorización	63
3.2. Metodología	65
3.2.1. Tipo de investigación	65
3.3. Población y muestra	65

3.3.1. Población	65
3.3.2. Muestra	65
Tamaño de la muestra	66
3.4. Método de la investigación	66
3.5. Técnicas de recolección de datos	67
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento	67
3.7. Método de análisis de los datos	68
RESULTADOS	
4.1. FRECUENCIA DE LAS DIMENSIONES	70
4.2. FRECUENCIA GENERAL DE LOS ITEMS:	76
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	105
CONCLUSIONES:	106
SUGERENCIAS	108
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	109
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	110
ANEXOS	114
Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA	115
Anexo 2. HOJA DE EVALUACIÓN	116
Anexo 3. CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE INFORMACION	117
Anexo 4. RESULTADO DE LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO	119
Anexo 5. BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	120

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de lo favorable de una situación	48
Tabla 2. Dimensiones e indicadores	63
Tabla 3. Dimensión: Estimulación Intelectual	70
Tabla 4 .Dimensión: Motivación inspiracional	71
Tabla 5. Dimensión: Consideración Individual	73
Tabla 6. Dimensión: Carisma	74
Tabla 7. Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución	76
Tabla 8. Es creativo para manejar su tiempo, cumple sus funciones y metas	77
Tabla 9. Busca cómo romper los esquemas establecidos (Normas, costumbres, etc.) para innovar.	79
Tabla 10.Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.	80
Tabla 11. Promueve buen sentido de humor y alegría en su gestión.	81
Tabla 12. Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	82
Tabla 13. Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.	84
Tabla 14. Busca mecanismos como comprometer al personal de su institución sobre la visión institucional.	85
Tabla 15. Emplea boletines, comunicación u organiza eventos que premien los mejores performances de la visión	87
Tabla 16. Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	88
Tabla 17. Fomenta que el personal desarrollen al máximo sus capacidades y destrezas.	90
Tabla 18. Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.	91

Tabla 19 .Organiza viajes, otorga becas o establece reconocimiento especial al personal que más ha destacado durante el año.	93
Tabla 20 .Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución	94
Tabla 21 .Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales.	96
Tabla 22 .Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.	97
Tabla 23. Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.	99
Tabla 24 .Genera confianza en su personal y ellos confían en él.	100
Tabla 25. Promueve la convivencia entre el personal de la institución y busca solucionar las diferencias y deficiencias.	102
Tabla 26. Es admirado y el personal sigue sus ejemplos.	103

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variables de la Teoría Trayectoria – Meta	39
Figura 2. Dimensión: Estimulación Intelectual	70
Figura 3. Dimensión: Motivación inspiracional	72
Figura 4. Dimensión: Consideración Individual	73
Figura 5. Dimensión: Carisma	75
Figura 6. Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución	76
Figura 7. Es creativo para manejar su tiempo, cumple sus funciones y metas	78
Figura 8. Busca cómo romper los esquemas establecidos (Normas, costumbres, etc.) para innovar	79
Figura 9. Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello	80
Figura 10 . Promueve buen sentido de humor y alegría en su gestión.	81
Figura 11. Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	83
Figura 12. Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario	84
Figura 13 . Busca mecanismos como comprometer al personal de su institución sobre la visión institucional	86
Figura 14. Emplea boletines, comunicación u organiza eventos que premien los mejores performances de la visión	87
Figura 15. Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	89
Figura 16. Fomenta que el personal desarrollen al máximo sus capacidades y destrezas.	90
Figura 17. Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución	92

Figura 18. Organiza viajes, otorga becas o establece reconocimiento especial al personal que más ha destacado durante el año	93
Figura 19. Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución	95
Figura 20. Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales	96
Figura 21. Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales	98
Figura 22. Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad	99
Figura 23. Genera confianza en su personal y ellos confían en él	101
Figura 24. Promueve la convivencia entre el personal de la institución y busca solucionar las diferencias y deficiencias	102
Figura 25. Es admirado y el personal sigue sus ejemplos.	104