

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS  
I.I.EE. DE LA RED N° 08, UGEL N° 05 DISTRITO DE SJL. LIMA;  
2012.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

### **AUTOR**

**Br. MORITH, TUPIÑO GUADALUPE**

### **ASESOR:**

**DRA. CLEOFÉ, ALVITES HUAMANÍ**

**LIMA – PERÚ**

**2014**

## **DEDICATORIA:**

A mi esposa Lic. ED. **Luz Teresa Reyes Palacios**, que me ayuda en todos mis anhelos y sacrificios desde las aulas Universitarias en la ciudad de Ica, hasta el momento, a ella le debo mis conocimientos y mi carrera profesional.

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento Eterno a la **Dra. CLEOFÉ, ALVITES HUAMANÍ** en mi formación profesional continua, tener la oportunidad de ser Magister a favor del Magisterio Peruano con la finalidad de brindar a nuestros alumnos una Educación de calidad.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presenta la tesis titulada “Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima; 2012,”, con la finalidad de Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el Clima Organizacional en las II.EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación con Mención en Administración de La Educación.

El documento consta de cuatro capítulos: En el primer se hace referencia al planteamiento y formulación del problema de investigación, el mismo que se eligió observando los estilos de liderazgo que demuestran los directivos y su incidencia en el clima organizacional, lo cual se considera como importante desde el punto vista pedagógico. El segundo capítulo hace referencia al marco teórico en el que se sustenta cada las variables y las dimensiones a partir de fuentes confiables que permita dar credibilidad a la investigación. En el tercer capítulo indica el marco metodológico donde se plantean las hipótesis, las variables, el tipo de estudio, el universo y la muestra indicándose también los instrumentos usados de investigación incluyéndose la validez y su confiabilidad y su respectivo análisis. En el cuarto capítulo se hace la descripción de los resultados y su respectiva discusión. A continuación hacemos referencia a las conclusiones al que se llegó luego de la discusión de los resultados y las sugerencias respectivas. Seguidamente indico las referencias bibliográficas utilizadas y necesarias para la investigación. Y finalmente se incluyen los anexos sustentatorios que permitan comprender el contenido de los diferentes capítulos.

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	15
1.2. Formulación del Problema	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problema Específico	17
1.3. Justificación del Problema	18
1.4. Limitaciones	18
1.5. Antecedentes de la Investigación	19
1.6. Objetivos	30
1.6.1. Objetivo General.	30
1.6.2. Objetivos Específicos	31
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases Teóricas de los Estilos de Liderazgo	33
2.2. Definición de Estilos de Liderazgo	35
2.3. Líder Visionario	35
2.4. Líder Coaching	36
2.5. Líder Afiliativo	36
2.6. Líder Democrático	36

2.7. Líder Autoritario	36
2.8. Líder Timonel	37
2.9. Bases Teóricas del Clima Organizacional	37
2.10. Definición del Clima Organizacional	38
2.11. Estructura Organizativa	40
2.12. Responsabilidades	40
2.13. Riesgo	40
2.14. Recompensa	41
2.15. Calor y Apoyo	41
2.16. Conflictos	41
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	43
3.2. Variables	45
3.2.1. Definición Conceptual	45
3.2.2. Definición Operacional	46
3.3. Metodología	48
3.3.1. Tipo de Investigación	48
3.3.2. Diseño de Investigación	48
3.4. Población y Muestra	49
3.5. Método de Investigación	51
3.6. Técnicas e Instrumentos	52
3.7. Método de Análisis de Datos	56
IV RESULTADOS	
4.1. Descripción de Resultados	58
4.2. Discusiones	80
Conclusiones	83
Sugerencia	85
Referencias Bibliográfica	87

Anexos	
Anexo 1: Tabla de Operacionalización de la Variables	93
Anexo 2: Matriz de Consistencia	95
Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos	98
Anexo 4: Tabla de Confiabilidad de las variables del total-elemento	102
Anexo 5: Autorizaciones para la Recolección de Datos	107
Anexo 6: Certificado de Validez de Instrumento	112

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización V. Estilo de Liderazgo	46
Tabla 2: Operacionalización V. Clima Organizacional	47
Tabla 3: Población de Docentes de las II.EE. de la Red N° 08	49
Tabla 4: Muestra de docentes II.EE de la Red N° 08	51
Tabla 5: Calculo de la Muestra	51
Tabla 6: Validación del Instrumento de los Estilo de Liderazgo	54
Tabla 7: Validación del Instrumento del Clima organizacional	54
Tabla 8: Confiabilidad del Instrumento de los Estilo de Liderazgo	55
Tabla 9: Confiabilidad del Instrumento del Clima organizacional	56
Tabla 10: Resultado Global de los Estilo de Liderazgo	58
Tabla 11: Líder Visionario	60
Tabla 12: Líder Coachiing	61
Tabla 13: Líder Afiliativo	62
Tabla 14: Líder Democrático	63
Tabla 15: Líder Autoritario	64
Tabla 16: Líder Timonel	65
Tabla 17: Resultado Global del Clima Organizacional	66
Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	68
Tabla 19: Correlación: Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional	69
Tabla 20: Correlación entre Líder Visionario y Clima Organizacional	71
Tabla 21: Correlación entre Líder Coachiing y Clima Organizacional	72
Tabla 22: Correlación entre Líder Afiliativo y Clima Organizacional	74
Tabla 23: Correlación : Líder Democrático y Clima Organizacional	75
Tabla 24: Correlación: Líder Autoritario y Clima Organizacional	77
Tabla 25: Correlación entre Líder Timonel y Clima Organizacional	78



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Resultado Global de los Estilos de Liderazgo	58
Figura 2: Dimensión Líder Visionario	60
Figura 3: Dimensión Líder Coachiing	61
Figura 4: Dimensión Líder Afiliativo	62
Figura 5: Dimensión Líder Democrático	63
Figura 6: Dimensión Líder Autoritario	64
Figura 7: Dimensión Líder Timonel	65
Figura 8: Resultado Global del Clima Organizacional	66
Figura 9:Diagrama de dispersión entre los Estilos de Liderazgo Clima Organizacional	70
Figura 10:Diagrama de dispersión entre Líder Visionario y Clima Organizacional	71
Figura 11:Diagrama de dispersiónentre Líder Coachiing y Clima Organizacional	73
Figura 12:Diagrama de dispersión entre Líder Afiliativo y Clima Organizacional	74
Figura 13:Diagrama de dispersión entre el Líder Democrático y Clima Organizacional	76
Figura 14:Diagrama de dispersión entre Líder Autoritario y Clima Organizacional	77
Figura 15:Diagrama de dispersión entre Correlación entre Líder Timonel y Clima Organizacional	79

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012. Se empleó el método hipotético deductivo- cuantitativo, para recoger información para ambas variables estilo de liderazgo y clima organizacional se elaboró dos cuestionario y a través de la técnica las encuestas se recogió las informaciones de los diferentes instituciones educativas, estos datos obtenidos fueron transcritas a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 20.0). Para validar los instrumentos recurrimos al juicio de expertos especialistas con Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Como conclusiones se muestra el resultado global de los estilos de liderazgo en promedio es casi siempre es bueno y el clima organizacional global es evaluado como Casi Siempre es bueno.

En la tabla 17 se aprecia que existe un índice de correlación positiva baja a nivel 0,333 lo indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional. Con respecto la prueba de hipótesis el valor  $p = 0.015 < \alpha = 0.05$ , es decir existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012

**Palabras Clave:** *Estilo de Liderazgo, Clima Organizacional, evaluación, Calidad educativa, toma de decisiones*

## ABSTRACT

This research was conducted in order to determine the relationship between leadership styles and organizational climate in the Excise Network N ° 08 , N ° 05 UGELs SJL district . Lima, 2012. Quantitative hypothetical - deductive method was used to collect information for both variables leadership style and organizational climate questionnaire was developed and two through technical survey information of the different educational institutions was collected, these data were transcribed to the base data in the Statistical Package for Social Sciences ( SPSS 20.0 ) . To validate the instruments resort to expert judgment of specialists Academic Master Degree in Education with a major in Teaching and Educational Management .

In conclusion the overall result of leadership styles on average shown is almost always good and the overall organizational climate is assessed as Near is always good .

Table 17 shows that there is a low rate of positive correlation at 0.333 indicates that there is a relationship between leadership style and organizational climate. Regarding the hypothesis test value, ie there is significant relationship between leadership styles and organizational climate in the Excise Network N ° 08 , N ° 05 UGELs SJL district . Lima , 2012

***Keywords: Leadership Style , Organizational Climate, evaluation, educational quality , decision making***