



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación del liderazgo transformacional del director y la
administración del personal en las Instituciones
Educativas del nivel secundaria del distrito
de Chorrillos, Lima 2014**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en administración de la educación

AUTORA:

Br. Elizabeth Lucia Capulián Sanéz

ASESOR:

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2014

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hijo Neiser y a mi esposo Lucas por ser el impulso para mis metas y aspiraciones.

Elizabeth

Agradecimiento

A Dios padre celestial, a mi madre, hermano, y a mi asesor Mg. Guido Bravo Huaynate.

La autora

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo:

Presento la tesis titulada Liderazgo transformacional del director y la administración del personal en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chorrillos, Lima 2014, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la administración del personal en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chorrillos, Lima 2014

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Estamos convencidos que el resultado de la investigación fortalece y remarca la gestión de este organismo del estado y contribuirá para que las próximas promociones de Maestría en Gestión Pública, valoren y utilicen dicha información en futuros trabajos, siendo éste una herramienta que servirá como guía.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I Problema de Investigación	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Justificación	16
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	17
1.6. Objetivos	29
Capítulo II Marco Teórico	24
2.1. Liderazgo transformacional	25
2.2. Administración del personal	35
2.3. Definición de términos básicos	42
Capítulo III Marco Metodológico	
3.1. Hipótesis	46
3.2. Variable	47
3.3. Metodología	49
3.4. Población y muestra	50
3.5. Método de investigación	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
Capítulo IV Resultados	

4.1	Descripción	58
4.2	Prueba de hipótesis	69
4.3	Discusión de resultados	75
	Conclusiones	80
	Recomendaciones	81
	Referencias bibliográficas	82

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia y matriz del instrumento

Anexo 2: Instrumento de la variable 1

Anexo 3: Instrumento de la variable 2

Anexo 4: Validación

Anexo 5: Base de datos de la variable 1

Anexo 6: Base de datos de la variable 2

Anexo 7: confiabilidad de los instrumentos

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	45
Tabla 2. Operacionalización de la variable administración del personal	46
Tabla3. Población de docentes de la UGEL -07 San Borja - Lima	48
Tabla 4. Índice y la apreciación correspondiente con respecto a los rangos del instrumento liderazgo transformacional del director	50
Tabla 5. Índice y la apreciación correspondiente con respecto a los rangos del instrumento administración del personal	51
Tabla 6. Revisión de la validación por juicios de expertos	51
Tabla7. Nivel de confiabilidad de liderazgo transformacional	52
Tabla 8. Nivel de confiabilidad de administración del personal	52
Tabla9. Descripción de los niveles de Liderazgo transformacional	58
Tabla 10. Descripción de los niveles de carisma personalizante del líder	59
Tabla 11. Descripción de los niveles de consideración individual del líder	60
Tabla 12. Descripción de los niveles de estimulación del líder	61
Tabla 13. Descripción de los niveles de inspiración del líder	61
Tabla 14. Descripción de los niveles de tolerancia psicológica del líder	62
Tabla 15. Descripción de los niveles de administración del personal	59
Tabla 16. Descripción de los niveles de procesos de integrar pesonas	60
Tabla 17. Descripción del nivel de los procesos para organizar a las personas	64
Tabla 18. Descripción del nivel de los procesos para recompensar	65
Tabla 19. Liderazgo transformacional & la administración del personal	69
Tabla 20. Carisma personalizante del líder & la administración del personal	70
Tabla 21. Consideración individual del líder & la administración del personal	71
Tabla 22. Estimulación intelectual del líder & la administración del personal	72
Tabla 23. Inspiración del líder & la administración del personal	73
Tabla 24. Tolerancia psicológica del líder & la administración del personal	74

Índice de figuras

Figura 1. Descripción de los niveles de liderazgo transformacional	58
Figura 2. Descripción de los niveles de los niveles de carisma personalizante del líder	59
Figura 3. Descripción de los niveles de consideración individual del líder	60
Figura 4: Descripción de los niveles de estimulación intelectual del líder	61
Figura 5: Descripción de los niveles de inspiración del líder	62
Figura 6. Descripción de los niveles de tolerancia psicológica del líder	62
Figura 7. Descripción de los niveles de administración del personal	63
Figura 8. Descripción de los niveles del proceso para integrar personas	64
Figura 9. Descripción de los procesos para organizar personas	65
Figura 10. Descripción del nivel de los procesos para recompensar a las personas	66
Figura 11. Descripción del nivel de los procesos para desarrollar a las personas	66
Figura 12. Descripción del nivel de los proceso para retener a las personas	67
Figura 13. Descripción del nivel de los procesos para auditar a las personas	68

Resumen

El objetivo de la investigación fue, determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la administración del personal en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chorrillos, Lima 2014.

Esta investigación obedece a un diseño no experimental transversal correlacional, que teniendo un enfoque cuantitativo emplea los datos empíricos para probar la hipótesis, en base al análisis estadístico correspondiente. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario de 20 ítems para la variable liderazgo transformacional y de 30 ítems para la variable administración del personal los mismos que fueron aplicados a una muestra de 82 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y con el programa estadístico SPSS V22.

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional del director y la administración del personal en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chorrillos, Lima 2014 con un nivel de significancia del 5% (Rho de Spearman = 0.477, p-valor = 0.000 < 0.05).

Palabras clave: Estrategia Liderazgo transformacional, la administración del personal, carisma, estimulación, tolerancia, integrar, organizar, recompensar y auditar.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between transformational leadership and managing director of staff in secondary level educational institutions in the district of Chorrillos Lima 2014

This research follows a transactional correlational non-experimental design, taking a quantitative approach that uses empirical data to test the hypothesis, based on the corresponding statistical analysis. The instrument used was a questionnaire of 20 items for transformational leadership variable and 30 items for the variable personnel administration were the same as applied to a sample of 82 teachers of educational institutions at the secondary level. The descriptive statistical processing was performed using Excel and SPSS V22 with program.

The research results show that there is moderate and significant positive relationship between transformational leadership and managing director of staff in secondary level educational institutions in the district of Chorrillos - Lima 2014 with a significance level of 5% (Spearman Rho = 0.477, p-value = 0.000 <0.05).

Keywords: transformational leadership, personnel management, charisma, stimulation, tolerance, integrate, organize, and audit reward.