



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores del liderazgo transformacional y el nivel de
calidad de los directores**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Ruth Beldad Torres Tello

ASESOR:

Dr. Óscar Rafael Guillén Valle

SECCIÓN:


Gestión pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Páginas de jurado



Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Presidente



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Secretario



Dr. Felimón Ángel Damián Chumbe
Vocal

Dedicatoria

Con mucho cariño, dedico este trabajo a mi madre Toya que desde el más allá me guía, a mi padre Tello por su sabios consejos, a mi esposo, por creer en mí, a mis hijos, por las fuerzas que me inspiran, y a todos los profesionales que motivados en su deseo de triunfar perseveran y pierden el miedo a fracasar.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y el don de la perseverancia, a mi familia quienes fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, que ayudaron a lograr mis objetivos, a mis compañeros por la amistad y el apoyo moral.

Declaratoria de autenticidad


Yo, Mg. Sabiniana Zenaida Guillén Quispe, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09132830 con la tesis titulada "Gestión administrativa, clima institucional en la motivación laboral de los trabajadores de Seguros 2016"

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 auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Marzo 2017

Firma..........

Sabiniana Z. Guillén Quispe

D.N.I. N° 09132830

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, presento el trabajo de investigación titulado: “Factores del liderazgo transformacional y el nivel de calidad de los directores”, la investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre los factores del liderazgo transformacional y el nivel de calidad de los directores.

El documento consta de ocho capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta los antecedentes, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II: Marco metodológico: Se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados: se presenta la descripción de los resultados y la prueba de hipótesis. Capítulo IV: Discusión: Se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo V: Conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones: En la cual se proponen solución al problema investigado Capítulo VII: Referencias bibliográficas y Capítulo VIII: Apéndices.

Señores miembros del jurado someto la investigación realizada a su evaluación; que espero satisfaga los estándares requeridos para su aprobación.

La autora

Índice de contenido

Pág.

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	19
1.3 Justificación	56
1.4. Problema	58
II. MARCO METODOLÓGICO	63
2.1 Variables	64
2.2. Operacionalización de variables.	65
2.3 Metodología	67
2.4 Tipos de estudio	68
2.5 Diseño de investigación	69
2.6 Población, muestra y muestreo	70
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.8 Métodos de análisis de datos	79
2.9 Aspectos éticos	82
III. RESULTADOS	
3.1 Análisis de los datos nivel descriptivo	84
3.2 Prueba de hipótesis general	98

IV. DISCUSIONES	106
V. CONCLUSIONES	110
VI. RECOMENDACIONES	114
VII. REFERENCIAS	117
Anexos	
Anexo A Matriz de consistencia	126
Anexo B Instrumentos	129
Anexo C Tabulación de datos	134
Anexo D Valides de instrumento	146

Lista de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de variables motivación	66
Tabla 2	Dimensión e indicadores de la variable independiente factores del Liderazgo transformacional.- Motivación y Carisma.	66
Tabla 3	Dimensiones e indicadores de la variable Nivel de calidad de directores.	67
Tabla 4	Distribución de la población	71
Tabla 5	Muestra proporcional	72
Tabla 6	Valoración de la Motivación. Carisma y Nivel de Calidad de los Directores	74
Tabla 7	Niveles para el cuestionario sobre la motivación.	75
Tabla 8	Niveles para el cuestionario sobre Carisma	76
Tabla 9	Niveles para el cuestionario Nivel de calidad en la gestión de los Directores.	76
Tabla 10	Expertos que validaron el cuestionario de las variables presentadas	77
Tabla 11	Fiabilidad	78
Tabla 12	Escala de interpretación para la correlación de Spearman	80
Tabla 13	Distribución de frecuencias Factores del Liderazgo Transformacional y el Nivel de Calidad	85
Tabla 14	Distribución de frecuencias motivación	86
Tabla 15	Distribución de frecuencia motivación por inspiración	87
Tabla 16	Distribución de frecuencia motivación de auto concepto	88
Tabla 17	Distribución de frecuencia Estimulación intelectual	89
Tabla 18	Distribución de frecuencia Motivación externa	90
Tabla 19	Distribución de frecuencia Carisma	91
Tabla 20	Distribución de frecuencia Influencia idealizada.	92
Tabla 21	Distribución de frecuencia Consideración individualizada	93
Tabla 22	Distribución de frecuencia Ética y valores	94
Tabla 23	Distribución de frecuencia Nivel de calidad	95
Tabla 24	Determinación del ajuste de los datos para Factores del liderazgo Transformacional (v1 Motivación – v2 Carisma) y el Nivel de calidad de los Directores	96
Tabla 25	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria Factores del Liderazgo transformacional (v1 Motivación – v2 Carisma)	

	y la variable dependiente Nivel de calidad de los Directores	97
Tabla 26	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	98
Tabla 27	Pseudo coeficiente de determinación de las variables motivación y el nivel de calidad	99
Tabla 28	Pseudo coeficiente de determinación de las variables Motivación de auto concepto, estimulación intelectual, Motivación externa y el nivel de calidad de los directores	101
Tabla 29	Pseudo coeficiente de determinación de las variables carisma y el nivel de calidad de los directores	103
Tabla 30	Pseudo coeficiente de determinación de las variables Influencia idealizada, la Consideración Individualizada, ética de valores y el nivel de calidad de los directores.	104

Lista de figuras

		Pàg.
Figura N° 01	Jerarquía de necesidades de Maslow	36
Figura N° 02	Necesidades fisiológicas.	37
Figura N° 03.	Teoría de House. Elementos de las características.	44
Figura N° 04.	Diagrama porcentual Factores del Liderazgo Transformacional y el Nivel de Calidad	85
Figura N° 05	Diagrama porcentual motivación	86
Figura N° 06	Diagrama porcentual motivación por inspiración	87
Figura N° 07	Diagrama porcentual motivación de auto concepto	88
Figura N° 08	Diagrama porcentual Estimulación intelectual	89
Figura N° 09	Diagrama porcentual Motivación externa	90
Figura N° 10	Diagrama porcentual Carisma	91
Figura N° 11	Diagrama porcentual Influencia idealizada.	92
Figura N° 12	Diagrama porcentual Consideración individualizada	93
Figura N°13	Diagrama porcentual Ética y valores	94
Figura N°14	Diagrama porcentual Nivel de calidad	95
Figura N°15	Representación del área COR como incidencia factores del liderazgo Transformacional y el nivel de calidad	98
Figura N°16	Representación del área COR como incidencia motivación	100
Figura N°17	Representación del área COR como incidencia motivación por Inspiración, Motivación de auto concepto, estimulación intelectual, Motivación externa	102
Figura N°18	Representación del área COR como incidencia carisma	103
Figura N°19	Representación del área COR como incidencia Influencia idealizada, Consideración individualizada, Ética y valores	105

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general de estimar un modelo de regresión logística que describa la relación entre la Gestión administrativa, clima institucional en la motivación laboral de los trabajadores de Seguros 2016; la población constituida por 919 trabajadores, la muestra no probabilística consideró a 50 colaboradores de la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión administrativa, clima institucional y motivación laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, causal de regresión logística, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: encuesta de Gerencia administrativa en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), cuestionario de clima institucional en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), cuestionario de motivación laboral en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de cada una de las variables analizadas en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

En conclusión la gestión administrativa, clima institucional influye en la motivación laboral de los trabajadores de seguros. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.451 significaría que la motivación laboral de los trabajadores de seguros se debe al 45.1 % de la gestión administrativa y clima institucional, sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se muestra que la motivación laboral de los trabajadores de seguros, se debe al 52,3 % de la gestión administrativa, clima institucional.

Palabras claves: gestión administrativa, clima institucional, y motivación laboral

Abstract

The research entitled "Factors of transformational leadership and the level of quality of directors", whose general objective was to determine the relationship between motivation and the level of fall of directors. The research is of an applied type, with a non-experimental cross-sectional cross-sectional design, with a study population of 150 directors and a sample of 128 directors, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire that was validated by The reliability of the test was determined by Cronbach's alpha statistic of 0.790, and the method of non-parametric test analysis was used because they are two qualitative variables, so the analysis is performed with the Spearman test .

The results obtained indicate the confirmation of the hypothesis raised in the existence of a significant relationship between the factors of transformational leadership and the level of quality of the directors, with a level of significance of 0.05 and with a correlation level of 0.689 And p-value = 0.000 <0.01. Therefore, the general research hypothesis is accepted.

Key words: Factors of transformational leadership, quality of directors.

Resumo

A pesquisa é intitulada "Fatores de Liderança Transformacional eo nível dos directores de qualidade", cujo objetivo geral foi determinar a relação entre motivação e soltar os gerentes de nível. Tipo de pesquisa é aplicada, sem corte transversal delineamento experimental correlação com uma população do estudo consistiu em 150 directores e uma amostra de 128 directores, a técnica utilizada foi a pesquisa e o instrumento foi o questionário foi validado pela opinião de um especialista, determinar a fiabilidade através de alfa 0,790 estatística de Cronbach, assim como o método de análise do teste não-paramétrico porque são duas variáveis qualitativas, então a análise é realizada com o teste Spearman foi feita .

Os resultados divulgados de confirmação da hipótese sobre a existência de uma relação significativa entre os factores de liderança transformacional e a qualidade de administração, com um nível de significância de 0,05 e um nível de correlação 0689 e p-valor = 0,000 <0,01. Portanto, a hipótese de pesquisa geral é aceito.

Palavras-chave: Fatores de liderança transformacional, gerentes de qualidade.