



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y liderazgo transformacional
directivo según trabajadores del Programa Nacional
Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. José Luis Durán Matos

ASESOR:

Mg. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

PRESIDENTE
Dr. Angel Salvatierra Melgar

VOCAL
Mg. Jesús Núñez Untiveros

SECRETARIO
Dr. Ricardo Guevara Fernández

Dedicatoria

A Dios, por su diario acompañar, a mi amada esposa e hija por su apoyo incondicional que me brindan en mis tareas y a mi familia entera por infundirme aliento para culminar con mis metas.

Agradecimiento

Al personal docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, en especial a la Dra. Karen Alfaro Mendives y al Mg. Jesús Núñez Untiveros, por la contribución y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

Declaración jurada

Yo, José Luis Durán Matos estudiante del Programa de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09839185, con la tesis titulada “Clima organizacional y liderazgo transformacional directivo según trabajadores del Programa Nacional Contra La Violencia Familiar y Sexual, 2014”.

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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Lugar y fecha Lima,

Firma.....

DNI N° 09839185

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “Clima organizacional y liderazgo transformacional directivo según trabajadores del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos. En el primer capítulo se describe la problemática referente a las variables clima organizacional y al liderazgo transformacional directivo, así como la justificación y los objetivos a lograr en el desarrollo de la investigación. En el capítulo dos se consideran los antecedentes nacionales e internacionales y también los planteamientos teóricos de diversos autores referentes a las variables de estudio. En el tercer capítulo, se formulan las hipótesis y se identifican, describen y se definen las variables de estudio. En el capítulo cuatro, se hace referencia a la metodología utilizada como tipo, diseño y método de investigación, asimismo, se identifica a la población de estudio y la muestra y, así también, se consideran las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información. En el quinto capítulo se describen los resultados obtenidos y se contrastan las hipótesis, utilizando la estadística descriptiva e inferencial respectivamente. En el capítulo seis se discuten los resultados en función a los antecedentes encontrados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, en estrecha relación a los problemas, objetivos e hipótesis planteadas y, así como, las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I. Planteamiento del problema	16
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Justificación, relevancia y contribución	20
1.3.1. Teórica	20
1.3.2. Práctica	20
1.3.3. Metodológica	21
1.4. Objetivos	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos	21
II. Marco referencial	23
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes nacionales	24
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Marco teórico	28
2.3. Perspectiva teórica	51
III. Hipótesis y variables	53
3.1. Hipótesis	54
3.1.1. Hipótesis general	54

3.1.2. Hipótesis específicas	54
3.2. Identificación de variables	55
3.3. Descripción de variables	55
3.3.1. Definición conceptual	56
3.3.2. Definición operacional	56
3.4. Operacionalización de variables	57
IV. Marco metodológico	59
4.1. Tipo, diseño y método de investigación	60
4.2. Población y muestra	61
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
4.4. Validación y confiabilidad del instrumento	66
4.5. Procedimientos de recolección de datos	68
4.6. Métodos de análisis e interpretación de datos	68
4.7. Consideraciones éticas	69
V. Resultados	70
5.1. Presentación de resultados descriptivos	71
5.2. Prueba de normalidad	77
5.3. Contrastación de las hipótesis	78
VI. Discusión	83
Conclusiones	87
Recomendaciones	89
Referencias bibliográficas	92
Anexos	99
Anexo 1 - Matriz de consistencia	100
Anexo 2 - Instrumentos	103
Anexo 3 - Confiabilidad y Validación de instrumentos	110
Anexo 4 - Base de datos	129
Anexo 5 - Tabla de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman	137

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	57
Tabla 2	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	58
Tabla 3	Población de trabajadores del PNCVFS	62
Tabla 4	Baremo del cuestionario para medir el clima organizacional	64
Tabla 5	Baremo del cuestionario para medir el liderazgo transformacional	66
Tabla 6	Validez del instrumento que mide el clima organizacional	66
Tabla 7	Validez del instrumento que mide el liderazgo transformacional	66
Tabla 8	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	67
Tabla 9	Distribución de niveles de clima organizacional	71
Tabla 10	Distribución de niveles de liderazgo transformacional	72
Tabla 11	Distribución de niveles de influencia idealizada	73
Tabla 12	Distribución de niveles de motivación inspiracional	74
Tabla 13	Distribución de niveles de estimulación intelectual	75
Tabla 14	Distribución de niveles de consideración individualizada	76
Tabla 15	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	77
Tabla 16	Relación entre clima organizacional y liderazgo transformacional	78
Tabla 17	Relación entre clima organizacional e influencia idealizada	79
Tabla 18	Relación entre clima organizacional y motivación inspiracional	80
Tabla 19	Relación entre clima organizacional y estimulación intelectual	81
Tabla 20	Relación entre clima organizacional y consideración individualizada	82

Lista de figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	61
Figura 2	Niveles de clima organizacional	71
Figura 3	Niveles de liderazgo transformacional	72
Figura 4	Niveles de influencia idealizada	73
Figura 5	Niveles de motivación inspiracional	74
Figura 6	Niveles de estimulación intelectual	75
Figura 7	Niveles de consideración individualizada	76

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre clima organizacional y liderazgo transformacional directivo según trabajadores de la sede central del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014, la población es de 108 trabajadores, el tamaño de la muestra fue de 108 trabajadores, en los cuales se han empleado las variables: clima organizacional y liderazgo transformacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 29 preguntas en la escala tipo Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo) y el Cuestionario de liderazgo transformacional, el cual estuvo constituido por 19 preguntas en la escala tipo Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo), que brindaron información acerca de clima organizacional y del liderazgo transformacional directivo, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional directivo, según trabajadores de la sede central del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.597, representó una moderada asociación entre la variables.

Palabras Claves: clima organizacional, liderazgo transformacional directivo, percepción.

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between the organizational climate and transformational leadership from management employees of the National Program Against Domestic and Sexual Violence, 2014, the population is 108 workers, the sample size was 108 workers, which have used the variables: organizational climate and transformational leadership.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire organizational climate, which consisted of 29 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, agree, strongly agree) and Questionnaire transformational leadership, which consisted of 19 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, agree, strongly agree) that they provided information about the organizational climate and transformational leadership, through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the organizational climate is significantly related to the transformational leadership from management employees of the National Program Against Domestic and Sexual Violence, 2014, with the correlation coefficient of 0.597 Spearman Rho, represent a moderate association between the variables.

Keywords: organizational climate, transformational leadership, perception.