

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS:**

**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, INSTITUCION EDUCATIVA "UNIÓN LATINOAMERICANA" N° 1235 LA MOLINA PERIODO 2011**

**PARA OBTENER EL GRADO:  
DE MAGISTER EN**

**ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

### **AUTORES:**

**Br. IVAN PEDRO, HUATUCO ESPINOZA  
Br. ARMANDO ELIAS, GUIZADO ORTIZ**

### **ASESOR:**

**Dr. MIGUEL A. JARA AHUMADA**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis se la dedicamos a nuestros padres por su apoyo y confianza.

Gracias por ayudarnos a cumplir nuestros objetivos como personas y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra casa de estudio por darnos la oportunidad de ingresar a la escuela de Post Grado y cumplir este gran sueño.

De manera especial al Dr. Miguel Jara Ahumada por guiarnos en la realización de la presente tesis, por su apoyo y confianza para con nuestro trabajo, que consideramos invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación como investigadores.

A todos quienes de una y otra forma han colaborado para el logro de esta investigación.

## PRESENTACIÓN

Tenemos el honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, nuestro Tesis que consideramos de mucha importancia, cuyo título central es: **“LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, INSTITUCION EDUCATIVA “UNIÓN LATINOAMERICANA” N° 1235 LA MOLINA PERIODO 2011”**, con la finalidad de Optar el Grado Académico de Magíster en Administración Educativa.

En el labor profesional de todo docente es importante realizar trabajos de investigación pedagógica que respondan a las necesidades y exigencias de la educación incidiendo en los estudiantes, de modo que el trabajo de investigación científica que han realizado los docentes Iván Pedro Huatuco Espinoza y Armando Elías Guizado Ortiz, es una muestra del esfuerzo que con mucha paciencia y rigor científico compatibiliza la teoría con la práctica, demostrando a la vez un valioso aporte para que todo maestro pueda leer y poner en práctica las estrategias planteadas en este presente trabajo de tesis.

Con el presente Investigación se pretende que los agentes educativos de estas instituciones educativas tengan a su alcance los resultados y tomen conciencia del trabajo que realizan, mejoren su gestión y brinden un buen servicio a la comunidad. La Tesis ha sido realizada en cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, abarcando un periodo aproximado de 12 meses (mayo del 2011 a mayo del 2012).

Consideramos que el contenido es coherente, didáctico y secuencial en los fundamentos teóricos, considerando que los estilos de liderazgo y el clima organizacional, configura nuevos enfoques que permitan fomentar la buena relación, comunicación, motivación, liderazgo, responsabilidad en las instituciones educativas, así como también la participación de todos los agentes de la comunidad educativa.

Finalmente, reiteramos nuestra felicitación por esta labor seria de investigación que es un valioso aporte a los maestros del Perú, la misma que será de beneficio en sus conclusiones y sugerencias a nuestra institución educativa.

La naturaleza de la presente investigación está estructurada en cuatro capítulos:

- Capítulo I. Problema de investigación.
- Capítulo II. Marco teórico.
- Capítulo III. Marco metodológico.
- Capítulo IV. Resultados.
- Conclusiones y sugerencias.

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiii
Resumen	xv
Abstract.	xvi
Introducción	xvii

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.	20
1.2. Formulación del problema.	22
1.2.1. Problema general.	22
1.2.2. Problemas específicos.	22
1.3. Justificación.	23
1.3.1. Justificación Teórica.	23
1.3.2. Justificación Epistemológica.	23
1.3.3. Justificación Práctica.	23
1.3.4. Justificación Legal.	24
1.3.5. Justificación Metodológica.	24
1.4. Limitaciones.	25

1.5.	Antecedentes.	25
1.5.1.	A nivel internacional.	25
1.5.2.	A nivel nacional.	27
1.6.	Objetivos.	31
1.6.1.	Objetivo general.	31
1.6.2.	Objetivos específicos.	31

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Bases teóricas.	33
2.1.1.	Fundamento antropológico.	33
2.1.2.	Fundamento pedagógico.	36
2.1.3.	Base teórica.	38
2.1.3.1.	Naturaleza del estudio.	38
2.1.3.2.	La Educación en el Sistema Educativo Peruano.	39
2.1.3.3.	Contexto histórico de la Institución Educativa.	43
2.2.	Estilos de liderazgo	50
2.2.1.	Concepto de liderazgo	50
2.2.2.	Importancia del liderazgo.	52
2.2.3.	Estilo de liderazgo.	53
2.2.4.	Concepto de líder.	54
2.2.5.	Principales nociones del liderazgo.	56
2.2.6.	Influencia del director en la conducta de sus docentes	57
2.2.7.	Liderazgo directivo.	60
2.2.8.	Liderazgo participativo.	72
2.3.	Clima Organizacional	75
2.3.1.	Conceptualización.	75
2.3.2.	Importancia del clima organizacional.	80

2.3.3. Características del clima organizacional.	81
2.3.4. Variables del clima organizacional.	85
2.3.5. Consecuencias del Clima Organizacional.	87
2.3.6. Dimensiones del clima organizacional	88
2.3.7. La teoría de clima Organizacional de Likert	92
2.3.8. Tiempo para realizar el estudio de Clima Organizacional	93
2.3.9. Beneficios de la medición del Clima Organizacional.	94
2.4. Definición de términos básicos.	95

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis.	100
3.1.1. Hipótesis general.	100
3.1.2. Hipótesis específicos.	100
3.2. Variables.	100
3.2.1. Definición Conceptual	101
3.2.2. Definición operacional.	102
3.3. Metodología.	108
3.3.1. Tipo de estudio.	108
3.3.2. Diseño de estudio.	109
3.4. Población y muestra.	110
3.4.1. Población.	110
3.4.2. Muestra.	111
3.5. Método de investigación.	113
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	113
3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos	116
3.8. Métodos de análisis de datos	122



## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1.	Descripción de los resultados	125
4.1.1.	Análisis Descriptivo	125
4.1.2.	Análisis inferencial.	151
4.2.	Discusión.	177

### **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

5.1.	Conclusiones.	180
5.2.	Sugerencias.	182
	Referencias bibliográficas.	183
	Anexos.	188

## ÍNDICE DE TABLAS.

	Pág.
Tabla 01. Potencial humano	86
Tabla 02. Diseño organizacional	86
Tabla 03. Cultura de la organización	87
Tabla 04. Operacionalización de variables	103
Tabla 05. Distribución de la población	111
Tabla 06. Distribución de la muestra	113
Tabla 07. Escala de valoración	115
Tabla 08. Validación de Expertos de la encuesta a los Docentes	117
Tabla 09. Validación de Expertos de la encuesta a los Estudiantes.	118
Tabla 10. Validación de Expertos de la encuesta a los Padres de familia	119
Tabla 11. Instrumentos de los Docentes	120
Tabla 12. Instrumentos de los Estudiantes.	121
Tabla 13. Instrumentos de los Padres de Familia	121
Tabla 14. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre el estilo directivo.	125
Tabla 15. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre el estilo participativo.	126
Tabla 16. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre los estilos de liderazgo.	127
Tabla 17. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre la estructura organizacional.	129
Tabla 18. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre las relaciones humanas.	130
Tabla 19. Distribución de frecuencia de la encuesta a docentes sobre el clima organizacional.	132
Tabla 20. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre el estilo directivo.	133
Tabla 21. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre el estilo participativo.	135

Tabla 22. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre los estilos de liderazgo.	136
Tabla 23. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre la estructura organizacional.	137
Tabla 24. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre las relaciones humanas.	139
Tabla 25. Distribución de frecuencia de la encuesta a estudiantes sobre el clima organizacional.	140
Tabla 26. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre los estilos directivo.	142
Tabla 27. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre el estilo de liderazgo participativo.	143
Tabla 28. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre los estilos de liderazgo.	145
Tabla 29. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre la estructura organizacional.	146
Tabla 30. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre las relaciones humanas.	148
Tabla 31. Distribución de frecuencia de la encuesta a padres de familia sobre el clima organizacional.	149
Tabla 32. El estilo de liderazgo y el clima organizacional	154
Tabla 33. Correlación entre estilo de liderazgo y clima organizacional	154
Tabla 34. Los Estilos de Liderazgo y la estructura organizacional	156
Tabla 35. Correlación estilo de liderazgo y estructura organizacional	156
Tabla 36. Los estilos de liderazgo y las relaciones humanas	158
Tabla 37. Correlación entre estilo de liderazgo y relaciones humanas	158
Tabla 38. Los estilos de liderazgo y el clima organizacional	160
Tabla 39. Prueba de Chi cuadrado.	160
Tabla 40. Correlación los estilos de liderazgo y el clima organizacional	161
Tabla 41. Los estilos de liderazgo y la estructura organizacional	163
Tabla 42. Prueba de Chi cuadrado.	163
Tabla 43. Correlación estilo de liderazgo y estructura organizacional	164
Tabla 44. Los estilos de liderazgo y las relaciones humanas	166

Tabla 45. Prueba de Chi cuadrado.	166
Tabla 46. Correlación entre estilo de liderazgo y relaciones humanas	167
Tabla 47. Los estilos de liderazgo y el clima organizacional	169
Tabla 48. Prueba de Chi cuadrado.	169
Tabla 49. Correlación entre estilo de liderazgo y clima organizacional	170
Tabla 50. Los estilos de liderazgo y la estructura organizacional	172
Tabla 51. Prueba de Chi cuadrado.	172
Tabla 52. Correlación estilo de liderazgo y estructura organizacional	173
Tabla 53. Los estilos de liderazgo y las relaciones humanas	175
Tabla 54. Prueba de Chi cuadrado.	175
Tabla 55. Correlación entre estilo de liderazgo y relaciones humanas	176

## INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Fig. 01. Representación grafica en barras de la encuesta a docentes sobre el estilo directivo.	125
Fig. 02. Representación gráfica en barras de la encuesta a docentes sobre el estilo participativo.	126
Fig. 03. Representación gráfica en barras de la encuesta a docentes sobre los estilos de liderazgo	128
Fig. 04. Representación gráfica en barras de la encuesta a docentes sobre La estructura organizacional	129
Fig. 05. Representación gráfica en barras de la encuesta a docentes sobre las relaciones humanas	131
Fig. 06. Representación gráfica en barras de la encuesta a docentes sobre el clima organizacional	132
Fig. 07. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre el estilo directivo	134
Fig. 08. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre el estilo participativo	135
Fig. 09. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre los estilos de liderazgo	136
Fig. 10. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre la estructura organizacional	138
Fig. 11. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre las relaciones humanas	139
Fig. 12. Representación gráfica en barras de la encuesta a los estudiantes sobre el clima organizacional	141

Fig. 13. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre los estilos de liderazgo directivo	142
Fig. 14. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre el estilo de liderazgo participativo	144
Fig. 15. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre los estilos de liderazgo	145
Fig. 16. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre la estructura organizacional.	147
Fig. 17. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre las relaciones humanas	148
Fig. 18. Representación gráfica en barras de la encuesta a los padres de familia sobre el clima organizacional	150

## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar qué relación existe entre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional desde la percepción de los Docentes nivel de Educación Secundaria, Institución Educativa “Unión Latinoamericana” N° 1235 La Molina periodo 2011.

**Método:** La investigación es tipo descriptivo y correlacional. La investigación se enmarca dentro del diseño no experimental - transeccional. La investigación será no experimental por que asume que la variable “Estilos de liderazgo” ya existe y actúa en el contexto de la investigación. La muestra estuvo conformada por 17 docentes, 175, Estudiantes y 105 padres de familia, dicha muestra fue calculada con la fórmula utilizada para poblaciones conocidas.

**Resultados:** De los resultados obtenidos de la encuesta y de la muestra seleccionada, se encontró, según los instrumentos aplicados a los docentes que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,580 “correlación moderada”, quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan con el clima organizacional. Asimismo según los datos obtenidos de la encuesta utilizada en los estudiantes se obtuvieron una correlación estadísticamente significativa de 0,880 “correlación alta”, por tanto, los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional. Con relación a los instrumentos aplicados a los Padres de Familia, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,780 “correlación alta”, es decir que los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional en la institución antes mencionada.

**Conclusiones:** se concluye que existen una relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional. El liderazgo, exige ciertas capacidades de gestión, tales como formar equipos de trabajo, delegar autoridad, tomar decisiones, lo que le va a permitir al directivo contar con mayor tiempo para desarrollar labores con valor agregado y generar un clima institucional propicio; también exige diagnosticar la realidad de la institución educativa. Lo cual permite tomar mejores decisiones en busca de la excelencia educativa.

**Palabras clave:** Estilos de liderazgo y clima organizacional.

## ABSTRACT

**Objetivo:** demonstrate what is the relationship between, Leadership Styles and Organizational Climate, from the perception of the level of Secondary Education Teachers Educational Institution "American Union" No. 1235 La Molina period, 2011.

**Method:** The research is descriptive and correlational. The research is part of the non-experimental design trans. The experimental research is not assumed that the independent variable "Leadership Styles" already exists and acts in the context of the investigation. The sample consisted of 17 teachers, 175 students and 105 parents; the sample was calculated with the formula used to known populations.

**Results:** From the results of the survey and of the selected sample, we found, as the instruments applied to teachers that there is a statistically significant correlation of 0.580 "moderate correlation" means that leadership styles are related to organizational climate. Also according to the data obtained from the survey used in the students obtained a statistically significant correlation of 0.880 "high correlation", therefore, leadership styles related to organizational climate. With respect to the instruments used to Parent, there is a statistically significant correlation of 0.780 "high correlation", ie leadership styles related to organizational climate in the institution mentioned above.

**Conclusions:** We conclude that there is a relationship between leadership styles and school climate. Leadership, management requires certain skills, such as training teams, delegate authority, make decisions, what will allow the manager to have more time to develop value-added work and create a climate conducive institutional, also requires diagnosis the reality of the school. Which to make better decisions in pursuit of educational excellence.

**Keywords:** Leadership styles and organizational climate.