



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Liderazgo Transformacional y el Desarrollo
Organizacional en opinión de los servidores públicos
del Gobierno Regional de Tacna-2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Deifilio William Gárate Atahualpa

ASESOR:

Dr. José Manuel Muñoz Salazar

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ –2015

Dr. Anderson García Chávez
Presidente

Dr. José Muñoz Salazar
Vocal

Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurra
Secretario

Dedicatoria

A mis padres, Salomé y Guillermo, por su amor inconmensurable.

A mi esposa Flaviana por su comprensión, a mis hijos y nieta Marissa Anahí por confiar en mí.

Agradecimientos

En primer lugar al Fundador de la Universidad César Vallejo, doctor César Acuña Peralta, por haberme dado la oportunidad de acceder a la maestría.

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas.

A mi Asesor, por su invaluable apoyo, con su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, fundamentalmente para la concreción de este trabajo.

Declaración Jurada

Yo, Deifilio William Garate Atahualpa., estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07162771, con la tesis titulada **“El Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en opinión de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna-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 auto plagiado; 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, 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, Abril 2015

Firma
DNI 07162771
Deifilio William Garate Atahualpa

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Maestría en Gestión Pública, Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima Norte, presento el trabajo de investigación denominado “El Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en opinión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna-2014”.

La investigación tuvo como propósito, establecer la relación que se dan entre las dos variables en función, ya que existen aún grandes desafío en el marco de la descentralización y la gestión eficiente a nivel regional. A través de este estudio se pretende reconocer las características del liderazgo transformacional en el gobierno regional de Tacna. Así en la organización estudiada, el ejercicio de liderazgo facilita al responsable el planteamiento de soluciones en beneficio de la institución y promueve el desarrollo profesional de los mismo afianzando las obligaciones profesionales de los colaboradores y el desarrollo de una visión conjunta institucional.

La presente investigación está alineada con el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado, que tiene cometido establecer las estrategias de implementación del desarrollo de las personas. Por este motivo el liderazgo es de vital importancia ya que debe establecer parámetros claros y consecuentes con el Plan Estratégico Institucional.

El informe consta de seis capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción que en una u otra forma pretende contribuir con posibilitar un diagnóstico para combatir la ineficiente gestión en relación al liderazgo y las estrategias de implementación del desarrollo de las personas en el Gobierno Regional de Tacna.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiaran no solo a la población de Tacna, sino también a las instituciones que actualmente buscan establecer estos procedimientos para una gestión más moderna y fomentar el desarrollo en las regiones que durante años presentan una situación de retraso en cuanto a una gestión que genere resultados y que mejore las condiciones laborales de sus trabajadores.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I: Planteamiento del Problema	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Formulación del Problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Justificación	21
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivos Específicos	22
Capítulo II: Marco Referencial	23
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Marco Teórico	32
2.2.1. Bases teóricas del Liderazgo Transformaciona	32
2.2.2. Bases teóricas del Desarrollo Organizacional	44
2.2.3. Definición de términos básicos	57
Capítulo III: Hipótesis y variables	59
3.1. Hipótesis	60

3.1.1 Hipótesis general	60
3.1.2 Hipótesis específicas	60
3.2. Identificación de variables	61
3.2.1. Definición conceptual	61
3.2.2. Definición operacional	61
Capítulo IV:Marco Metodológico	64
4.1 Tipo de investigación	65
4.2. Diseño de Investigación	66
4.3 Población, muestra y muestreo	67
4.4 Método de investigación	68
4.5 Técnicas e instrumentos	68
4.6 Validez y confiabilidad	71
4.7 Procedimiento de recolección y datos	73
4.8 Método de análisis e interpretación de datos	75
Capítulo V: Resultados	76
5.1. Tratamiento Estadístico e interpretación de tablas	77
5.1.1 Resultados para Liderazgo Transformacional	77
5.1.2 Resultados de Desarrollo organizacional	87
5. 2 Resultados contrastación de hipótesis	97
5.2.1 Contrastación de hipótesis general	97
5.2.2 Contrastación de hipótesis específicas	98
Capítulo VI: Discusión	102
Conclusiones	112
Recomendaciones	114
Referencias Bibliográficas	115
Anexos	121
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Formatos de validación de instrumentos	
Anexo 3: Instrumentos de la investigación	
Anexo 4: Base de datos de la investigación.	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable Liderazgo Transformacional	62
Tabla 2. Operacionalización variable Desarrollo Organizacional	63
Tabla 3. Validez de contenido: Liderazgo Transformacional	71
Tabla 4. Confiabilidad Alfa de Cronbach: Liderazgo Transformacional	72
Tabla 5. Validez de contenido: Desarrollo Organizacional	72
Tabla 6. Confiabilidad Alfa de Cronbach: Desarrollo Organizacional	73
Tabla 7. Interpretación de la correlación: Rho de Spearman	75
Tabla 8. Liderazgo transformacional en el gobierno regional de Tacna	77
Tabla 9. Carisma Liderazgo transformacional gobierno regional de Tacna	79
Tabla 10. Motivación Inspiracional en gobierno regional de Tacna	81
Tabla 11. Consideración Individual en gobierno regional de Tacna	83
Tabla 12. Estimulación intelectual en gobierno regional de Tacna	85
Tabla 13. Desarrollo organizacional en gobierno regional de Tacna	87
Tabla 14. Sistema de incentivos en gobierno regional de Tacna	89
Tabla 15. Orientación a los resultados en gobierno regional de Tacna	91
Tabla 16. Orientación sistémica en gobierno regional de Tacna	93
Tabla 17. Orientación al cambio en gobierno regional de Tacna	95
Tabla 18. Correlación Liderazgo transformacional y Desarrollo Organizacional	97
Tabla 19. Correlación carisma y Desarrollo Organizacional	98
Tabla 20. Correlación motivación inspiracional y Desarrollo Organizacional	100
Tabla 21. Correlación consideración individual y Desarrollo Organizacional	101
Tabla 22. Correlación estimulación intelectual y Desarrollo Organizacional	102

Índice de figura

	Pág.
Figura 1.Liderazgo transformacional de servidores del gobierno regional	78
Figura 2. Carisma de servidores del gobierno regional	80
Figura 3.Motivación inspiracional servidores del gobierno regional.	82
Figura 4. Consideración individual servidores del gobierno regional.	84
Figura 5. Estimulación intelectual servidores del gobierno regional	86
Figura 6. Desarrollo organizacional servidores del gobierno regional	88
Figura 7.Sistema de incentivos servidores públicos del gobierno regional	90
Figura 8. Orientación a los resultados servidores del gobierno regional	92
Figura 9. Orientación sistémica servidores del gobierno regional	94
Figura 10. Orientación al cambio servidores del gobierno regional	96

Resumen

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en opinión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna-2014, en ese propósito se buscó conocer las preferencias de los servidores públicos respecto al carisma, la motivación inspiracional, la consideración individual y la estimulación intelectual como componentes del liderazgo transformacional, Según el enfoque de Bass (2000), y por otro lado el sistema de incentivos, la orientación a los resultados, la orientación sistémica y la orientación al cambio, características del desarrollo organizacional, en la perspectiva teórica de Guazar (2004).

La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 272 Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna pertenecientes a las 29 unidades administrativas. La muestra se escogió al azar y estuvo conformada por 159 servidores públicos. Los resultados del estudio, indican que nueve de cada diez servidores opina que hay un nivel medio de liderazgo transformacional y que seis de cada diez servidores opinan que hay un nivel medio del desarrollo organizacional, en consecuencia se demostró, según la prueba rho de Spearman, que existe correlación estadísticamente significativa de 0,558, correlación positiva media entre el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional en opinión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, en el 2014, nivel de confianza 95%. (Sig.), es igual a 0.000 y por tal menor al valor p; ($p < 0.05$).

El estudio concluye que hay relación positiva media entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, el estudio recomienda se fomente las buenas prácticas de gestión, a efectos de que a través del liderazgo transformacional se mejore el desempeño de los servidores públicos que se oriente a la satisfacción de los usuarios de la región Tacna.

Palabras claves: Liderazgo Transformacional–Desarrollo Organizacional–carisma

Abstract

The Objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and organizational development in the opinion of the public servants of the regional government of Tacna-2014, in this purpose was looking to understand the preferences of public servants regarding the charisma, inspirational motivation, individualized consideration and intellectual stimulation as components of transformational leadership approach According to Bass (2000), and secondly the system of incentives, results orientation, systemic guidance and orientation to change, characteristics organizational development, the theoretical perspective of Guazar (2004).

The research was basic type, non-experimental design descriptive correlational and cross-sectional level. The population consisted of 272 Civil Servants of the Regional Government of Tacna belonging to 29 administrative units. The sample was chosen randomly and consisted of 159 public servants. The study results indicate that nine out of ten servers believes that there is a middle level of leadership and that six out of ten servers believe that there is a medium level of organizational development, therefore it was shown, according to the rho Spearman test, there is statistically significant correlation of 0.558, medium positive correlation between transformational leadership with organizational development in the opinion of the public servants of the regional government of Tacna, in 2014, with a level of (Sig.), 95% confidence. As the significance value is equal to 0.000 and therefore less than the value p ; ($p < 0.05$).

The study concludes that there are half a positive correlation between transformational leadership and organizational development, the study recommends the best management practices to encourage, for the purpose of which is to improve the performance of public servants that focuses on the satisfaction of users of the Tacna region through transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership Development-Organizational-charisma