



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014

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

AUTORA:

Br. Katherine Lizzeth Ordoñez Rondán

Br. Antuaneth Iris Chávez Chávez

ASESOR:

Dr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2015

Mgr. ANGEL SALVATIERRA MELGAR
Presidente

DR. RICARDO GUEVARA FERNANDEZ
Secretario

MGTR. JESÚS NÚÑEZ UNTIVEROS
Vocal.

Dedicatoria

A Dios, por siempre cuidarnos; a nuestros padres, por su amor y orientación y a nuestra familia por su apoyo incondicional para el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

A todos los participantes de esta investigación, en especial a nuestros directivos, por su motivación para seguir estudiando.

A la universidad Vallejo por la apertura del programa de maestría que nos permitió que nos permitiera seguir con nuestra desarrollo académico.

Declaración Jurada

Yo Katherine Lizzeth Ordoñez Rondán y Antuaneth Iris Chávez Chávez, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45103335 y DNI 70439230, con la tesis titulada “ Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 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.

Lima, 14 de Abril de 2015

Firma.....
Katherine Lizzeth Ordoñez Rondán
DNI: 45103335

Firma.....
Antuaneth Iris Chávez Chávez
DNI: 70439230

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: “ Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 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 siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	25
1.2.1 Variable 1: Liderazgo transformacional	25
1.2.2 Variable 2: Clima organizacional	52
1.3 Justificación	72
1.4. Problema	73
1.5 Hipótesis	75
1.6 Objetivos	76
II MARCO METODOLÓGICO	77
2.1 Variables	78
2.2 Operacionalización de variables	79
2.3 Metodología	80
2.4 Tipo de estudio	80
2.5 Diseño	80
2.6 Población, muestra y muestreo	82
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	83
2.8 Métodos de análisis de datos	89

2.9 Aspectos éticos	90
III. RESULTADOS	91
IV. DISCUSIÓN	100
V. CONCLUSIONES	105
VI. RECOMENDACIONES	107
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	117
Anexo 1. Matriz de Consistencia	118
Anexo 2. Instrumentos	120
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	124
Anexo 4. Base de datos	136
Anexo 5. Tabla de coeficiente de correlación de Rho Spearman	141

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable liderazgo transformacional	79
Tabla 2. Operacionalización de la variable clima organizacional	79
Tabla 3. Validez de variable liderazgo transformacional	87
Tabla 4. Validez de la variable clima organizacional	87
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional	88
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario clima organizacional	88
Tabla.7. El Liderazgo transformacional y clima organizacional	92
Tabla 8. Liderazgo transformacional y compromiso institucional	93
Tabla 9. Liderazgo transformacional y motivación extrínseca	94
Tabla 10. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo	95
Tabla 11. Correlación liderazgo transformacional y clima organizacional	96
Tabla 12. Correlación liderazgo transformacional y compromiso institucional.	97
Tabla 13. Correlación liderazgo transformacional y motivación extrínseca	98
Tabla 14. Correlación liderazgo transformacional y trabajo en equipo	99

Lista de Figuras

	Pág.
Figura.1 Liderazgo y la Desarrollo organizacional	81
Figura.2. El Liderazgo transformacional y clima organizacional	92
Figura 3. Liderazgo transformacional y compromiso institucional	93
Figura 4. Liderazgo transformacional y motivación extrínseca	94
Figura 5. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo	95

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014. La población es de 175 encuestados, la muestra fue no probabilística de 1175 personas en los cuales se han empleado la variable: Liderazgo transformacional y clima organizacional.

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 Liderazgo transformacional, el cual estuvo constituido por 32 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y el cuestionario en bases teoría de la clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 sus respuestas están en Likert: cuestionario índices: (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca del liderazgo transformacional y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656, represento una moderada correlación entre las variables.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional y clima organizacional

Abstract

The present investigation had as a general objective, to determine the relationship between transformational leadership and organizational climate according to the staff of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, 2014. The population is 175 respondents, the sample was not random people in 1175 which they have used the variable: Transformational leadership and organizational climate.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Transformational Leadership, which consisted of 32 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, hardly ever and ever) and questionnaire bases theory of organizational climate, which consisted of 30 answers are Likert: questionnaire indices: (always, often, sometimes, hardly ever and ever), who provided information about the transformational leadership and organizational climate, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that transformational leadership is significantly related to the organizational climate as the staff of the Ministry of Women and Vulnerable Populations 2014, with the correlation coefficient of 0.656 Spearman Rho, represent a moderate correlation between variables.

Keywords: Transformational leadership and organizational climate