

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

LIDERAZGO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO – 2017

[Título]

PRESENTADO POR:

Lic. Víctor Raúl García Vicente

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Dr. Walter Stalin Gil Quevedo

HUACHO - 2020

TITULO

**LIDERAZGO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO – 2017**

Lic. Víctor Raúl García Vicente

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Walter Stalin Gil Quevedo

UNIVERSIDAD NACIONAL

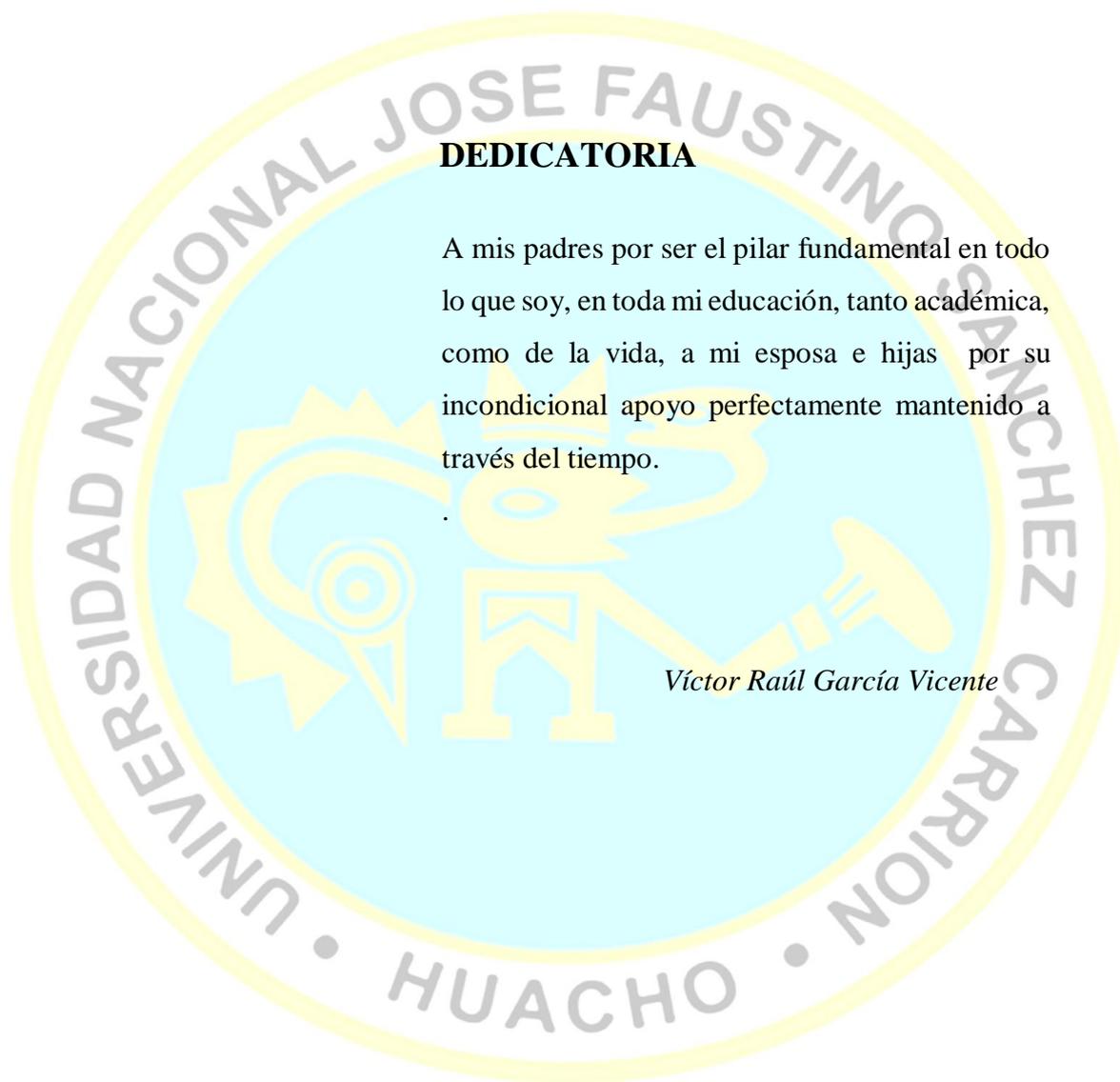
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

HUACHO

2020



DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, a mi esposa e hijas por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

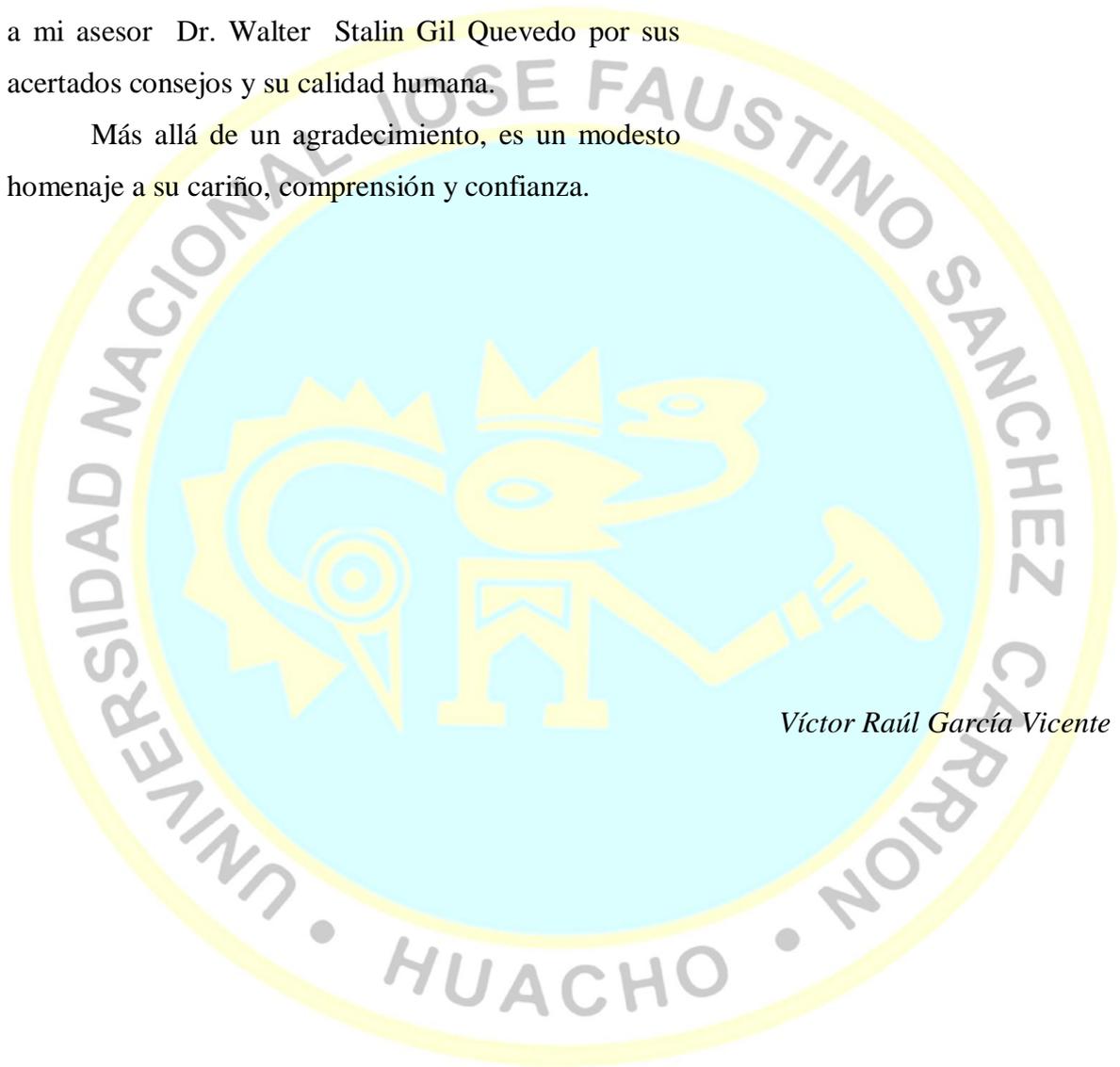
Víctor Raúl García Vicente

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi a mi esposa e hijas, por ese tiempo que me concedieron para no estar con ellas, por ser la motivación e inspiración y ponerle rostro y corazón a esta tesis de Maestría; y a Dios por todo y para siempre, a mi asesor Dr. Walter Stalin Gil Quevedo por sus acertados consejos y su calidad humana.

Más allá de un agradecimiento, es un modesto homenaje a su cariño, comprensión y confianza.

Víctor Raúl García Vicente



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	20
2.4 Definición de términos básicos	23
2.5 Hipótesis de investigación	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas	24
2.6 Operacionalización de las variables	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	26
3.2.1 Población	26

3.2.2	Muestra	27
3.3	Técnicas de recolección de datos	27
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	34
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	51
6.2	Recomendaciones	51
REFERENCIAS		53
7.1	Fuentes documentales	53
7.2	Fuentes bibliográficas	55
7.3	Fuentes hemerográficas	55
7.4	Fuentes electrónicas	57
ANEXOS		60

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017. Métodos: investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo., de alcance correlacional, bajo un diseño No experimental de, La muestra estuvo conformada por docentes de la Escuela Profesional de Sociología. de la UNJFSC. A quienes se les aplicó un cuestionario de liderazgo y clima organizacional que consta de 14 ítems para cumplir con los objetivos de la investigación, validado por (5) jueces expertos y que cumplió con una confiabilidad de alfa de Cronbach (alfa= 0,85). Resultados: el valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestra la no existencia de una relación tanto a nivel de hipótesis general sig. ,622, > 0,05, como a nivel de hipótesis específicas, Conclusión: se demostró la no existencia de una relación muy fuerte entre ambas variables. Así, la variable clima organizacional no tiende a elevar sus niveles de calidad según sea el tipo de liderazgo ejercido por los docentes de la escuela profesional de sociología de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho – 2017.

Palabras clave: Liderazgo docente, Clima organizacional, Liderazgo

ABSTRACT

Objective: To know the relation of the teaching leadership with the organizational climate of the teachers of the Professional School of Sociology of the Faculty of Social Sciences of the National University José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2017. Methods: basic research, quantitative approach. correlational, under a non-experimental design, The sample consisted of teachers of the Professional School of Sociology. of the UNJFSC. To whom was applied a questionnaire of leadership and organizational climate that consists of 14 items to meet the objectives of the research, validated by (5) expert judges and that met with a reliability of Cronbach's alpha ($\alpha = 0.85$) . Results: Spearman's Rho correlation coefficient value demonstrates the non-existence of a relationship at both the general hypothesis sig level. , $0.622 > 0.05$, as at the level of specific hypotheses, Conclusion: the non-existence of a very strong relationship between both variables was demonstrated. Thus, the organizational climate variable does not tend to raise its quality levels depending on the type of leadership exercised by the teachers of the sociology professional school of the faculty of social sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University, huacho - 2017.

Keywords: Teaching Leadership, Organizational Climate, Leadership

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación está organizada en seis capítulos. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, se dio a conocer la problemática dentro del contexto de la escuela profesional de sociología de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

El segundo Capítulo señala los algunos antecedentes que a criterio del investigador están relacionados con el estudio; se hizo una revisión de estudios previos de universidades extranjeras, se revisó también autores de universidades nacionales, informes y revistas científicas, se investigó las bases teóricas acerca de ambas variables de estudio y los conceptos fundamentas básicos.

En el tercer capítulo, enmarca la investigación en su metodología usada, definió el tipo de investigación y su diseño metodológico se encuentra el sistema de Hipótesis, y los instrumentos que se usaron para la medición de las variables también se describen las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de los datos. Así mismo se presenta la Operacionalización de las variables con sus correspondientes dimensiones analíticas.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados de a la contratación de las hipótesis ordenadas, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis en tablas debidamente comentadas y se explica el tratamiento de datos y estadístico.

En el quinto capítulo se consignan las discusiones como resultado de todo el proceso de investigación, así como las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación.

En el sexto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se enlistan las fuentes de información ordenadas por tipos que sirvieron para el desarrollo de esta investigación y se presentan los anexos donde adjunto, la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de la información.

En esos lineamientos se espera que los resultados del presente estudio logren responder a las interrogantes planteadas y sirvan de conocimiento para estudios posteriores y puedan contribuir en conjunto como herramientas para la solución de problemas sociales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En las investigaciones se puede determinar que el clima organizacional genera un efecto sobre el liderazgo docente, que en el caso de la educación cobra una especial relevancia pues las tareas pedagógicas se relacionan directamente con la formación integral de los estudiantes (Barber & Mourshed, 2008). Además, las prácticas de liderazgo ejercen un efecto sobre el clima organizacional, pero para ello, “se requieren líderes que se constituyan en verdaderos generadores de cambio y transformación social positiva, a través de la materialización del bienestar laboral y la consecuente potenciación del capital social que sustenta a las organizaciones” (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009, p. 14). De esta manera se pretende Conocer la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Cualquier Institución público o privado de la actualidad “al replantear su estructura orgánica debe definir los roles de sus directivos, docentes y administrativos en consideración a los nuevos escenarios socioeconómicos, geopolíticos, científicos, tecnológicos y humanos” (Correa, 1997, p. 66).

Por lo anterior, y con relación al papel del liderazgo docente concretamente en una entidad de educación, y las características específicas para un buen clima organizacional, surge la pregunta clave, ¿Cuál es la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona del liderazgo autocrático con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017?

¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017?

¿Cómo se relaciona el liderazgo liberal con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el liderazgo autocrático con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Establecer la relación del liderazgo democrático con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Determinar la relación del liderazgo liberal con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación realizara un estudio para conocer la relación del liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

El liderazgo docente es la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor. Por lo tanto el liderazgo del docente es el proceso de lograr resultados valiosos a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para el bien de todos los involucrados.

El clima organizacional permite estudiar la percepción que los docentes tienen, en el ambiente laboral y por consecuente como se manifiesta en la productividad de los docentes, el cual tiene un efecto en la conducta de sus integrantes.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, porque propondrá, reflexiones y análisis en torno a la concepción del clima organizacional, los tipos de clima y factores que inciden, tales como las dimensiones las cuales son: ambiente físico, estructural, Social y personales, así como también aspectos inherentes a las diferentes dimensiones con respecto a la variable liderazgo docente las cuales son: liderazgo autocrático, liderazgo Democrático, liderazgo Liberal.

Además, desde el punto de vista práctico, es conveniente que las autoridades asuman que el liderazgo hace que los docentes se motiven tanto intrínsecamente como extrínsecamente por su estilo de liderazgo, por lo que es necesario que propicien un ambiente estimulante, pues se el clima organizacional es fundamental dentro de una la escuela profesional de sociología y sería más productiva para todos.

Asimismo, metodológicamente, el proceso investigativo dará lugar a un material escrito, que podrá ser utilizado como antecedente para otros trabajos de investigación que aborden el tópico expuesto, así como de material de apoyo para diversos estudios porque contiene, además, un instrumento de recolección de información validado por expertos en el área.

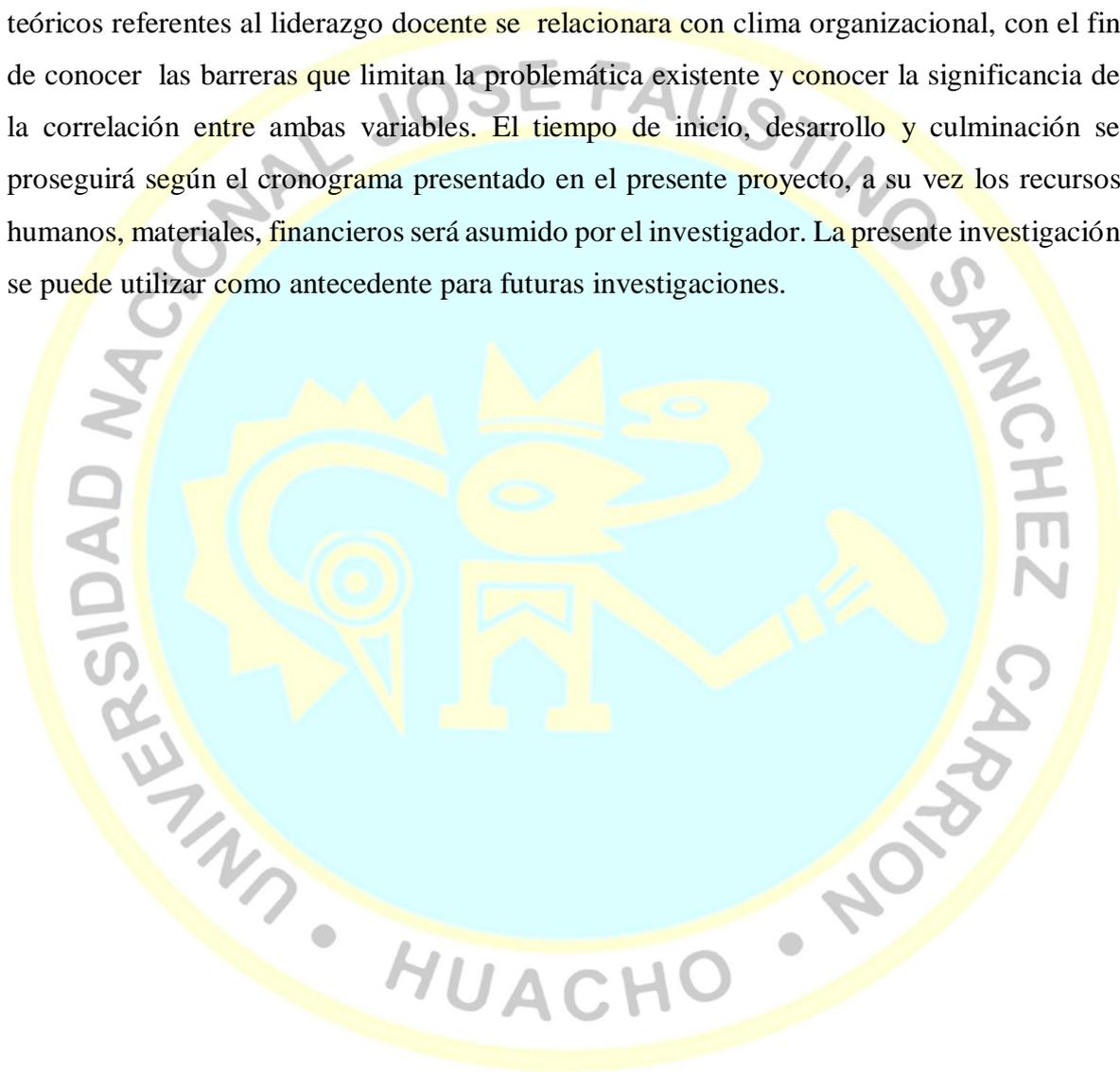
1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se realizará en la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho,

tendrá como población objeto de estudio a los docentes nombrados; además permitirá conocer la relación del liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela de Profesional de Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Se fundamentará en la base teórica del liderazgo docente y el clima organizacional.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación presentada será viable, ya que está enmarcada dentro de los lineamientos teóricos referentes al liderazgo docente se relacionara con clima organizacional, con el fin de conocer las barreras que limitan la problemática existente y conocer la significancia de la correlación entre ambas variables. El tiempo de inicio, desarrollo y culminación se proseguirá según el cronograma presentado en el presente proyecto, a su vez los recursos humanos, materiales, financieros será asumido por el investigador. La presente investigación se puede utilizar como antecedente para futuras investigaciones.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Contreras, D & Jiménez, L. (2016) Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario, Bogotá D.C. La presente investigación tiene como objetivo Describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un colegio de Cundinamarca. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo, la población está constituida por los directivos, docentes, y los estudiantes del noveno, décimo y undécimo. Se aplicaron dos instrumentos el test de adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y en la escala de clima organizacional (ECO) (Fernández, 2008). En la presente investigación se arribó a la conclusión el colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deberán ser intervenidos de manera prioritaria.

Valbuena, M. (2013) Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. República Bolivariana de Venezuela, año 2013, en la Universidad del Zulia Facultad de Humanidades y Educación división de estudios para graduados programa: Maestría en Educación Mención: Gerencia de Organizaciones Educativas. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Lickert con alternativas de respuestas, siempre,

casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fue validado por cinco (05) expertos y sometido a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. Asimismo se realizó el análisis de los resultados, calculando medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,726 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. Los resultados arrojaron que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

León, A. (2015). Clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región de Lima. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia Puente Piedra. La investigación se desarrolló bajo un enfoque correlacional, causal bivariada, la población y muestra estuvo conformada por 27 docentes y administrativos. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados y con medición, los instrumentos cuentan con la validez y confiabilidad En la presente investigación se arribó a la conclusión general el clima organizacional tiene relación significativa con estilo de liderazgo del director, esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la decisión esta correlación es muy buena conformidad.

Oseda, D.; Chávez, A. & Castro, W. (2015) Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa en el año 2015. La investigación fue de tipo básica y nivel correlacional, método descriptivo e hipotético deductivo, con un diseño descriptivo – correlacional, la muestra

censal fue de 114 docentes. La recolección de datos se realizó con la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario, asimismo se confiabilizó con el método de mitades partidas de Rulon y Guttman siendo este igual a 0,993 y 0,977; la validez se hizo mediante el juicio de expertos y el alfa de Cronbach obteniéndose valores de 0,996 y 0,928. Se concluye que con un nivel de significancia del 5 %, existe una relación directa fuerte ($\rho=0,817$) y significativa ($t=13,14$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Pucallpa. Asimismo al realizar el cruce de todas las dimensiones con todas las dimensiones, se apreció que el coeficiente de correlación en todos los casos es directa y significativa en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa.

Alván y López (2012) Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo – Perú. El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general, determinar cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores morales de los alumnos del 6° grado de educación primaria de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo –El Porvenir, año 2012. Este trabajo se constituye en un valioso aporte metodológico en función al análisis del liderazgo docente y su relación con la práctica de valores de los alumnos. Metodológicamente esta investigación fue de enfoque cuantitativo, el mismo que asumió un tipo de estudio descriptivo, con un diseño multivariado, ex-post-facto, correlacional. Se trabajó con una población de 333 de los 383 alumnos seleccionados del 6° grado de primaria y 12 profesores de 04 Instituciones Educativas, los mismos que se constituyeron como muestra. Las técnicas empleadas fueron: el fichaje bibliográfico, el test y la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron: Fichas de investigación, Test de escala valorativa estructurado con 70 proposiciones, (para medir las 02 dimensiones del alumno). Cuestionario para medir la habilidad personal y profesional del docente estructurado con 50preguntas cerradas, (para las 02 dimensiones del docente). Estos instrumentos fueron validados por juicios de expertos y su propósito fue recoger, medir y analizar la información sobre el liderazgo del docente y la práctica de valores del alumno. La presente investigación concluye describiendo que si existe una relación moderada entre el liderazgo del docente y la práctica de valores morales: respeto, solidaridad, honestidad, responsabilidad y perseverancia de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas “Virgen del Carmen”, “Ramón Castilla”, “Escuela Concertada Intervida” y “Fe y Alegría” del Alto

Trujillo – El Porvenir, cuya correlación corresponde al rango de Franca según Rug, resultados obtenidos del coeficiente de correlación de valor $r = 0.48$ entre las dos variables.

Campos, L. (2012). Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao, Lima Perú. La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao, Lima Perú. La investigación se desarrolló bajo un enfoque correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 100 docentes, padres de familia y estudiantes administrativos. Los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que media las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional de (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional ambos presentan validez y confiabilidad. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado, En la presente investigación se arribó a la conclusión general establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. La presente investigación tuvo como objetivo analizar las relaciones que pudieran existir entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. La muestra estuvo constituida por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados y luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Estilos de liderazgo

El ejercicio del liderazgo se da desde el accionar humano que define el perfil con el que actúa el directivo. Los estilos de liderazgo son situacionales y no es correcto verlos bajo el prisma de buenos o malos, pues un mismo líder podrá optar por uno o por otro según lo amerite la ocasión (Lloria, 2015).

Por ello diversos autores han identificado los estilos de liderazgo según contextos particulares. Para Tannenbaum y Schmidt (1958) existen dos principales tipos de liderazgo: autoritario y democrático. El primero, busca la concentración de poder en una sola persona quien es la que decide la manera de proceder del grupo; en esta clase de liderazgo el grupo de trabajo no tiene mayor participación, las relaciones de poder se dan de manera vertical y el clima organizacional tiende a ser hostil. En contraposición está el liderazgo democrático, donde las decisiones se toman en consenso y la comunicación se convierte en un factor fundamental. Tannenbaum y Schmidt (1973) también plantearon que existe una contradicción para ejercer un liderazgo democrático y al mismo tiempo mantener un nivel adecuado de autoridad en su grupo de trabajo, que se evidencia con mayor énfasis en ciertos contextos conflictivos.

Al hablar de liderazgo centrado en las relaciones, se abordan las perspectivas transaccional y transformacional. Desde el liderazgo transaccional se propone una interrelación entre el líder y su grupo, en pro del cumplimiento de una meta. Como lo afirma Bass (1981) en este enfoque existe una motivación personal latente, ya que el grupo tiene la concepción de trabajar por un crecimiento individual, lo que puede influir indirectamente en el bienestar del grupo.

Y si de bienestar se trata, el liderazgo transformacional, que es propuesto por Burns (1978), es concebido como un proceso en el cual el líder y su grupo se complementan, y en donde la motivación está por encima de las tareas propuestas, porque, según el autor, si la motivación es adecuada y la cohesión del grupo es oportuna, los resultados van a trascender la tarea inicial. Con base en ello, el líder que asume su rol desde la óptica transformacional hace posible el mejoramiento constante del clima organizacional y se fortalece el concepto de trabajo como un escenario cotidiano donde las personas encuentran mayor agrado en su desempeño laboral y fortalecen las relaciones para alcanzar metas superiores a la inicialmente propuesta.

El liderazgo transformacional lleva a un resultado que supera las perspectivas proyectadas, en vista de que este modelo de líderes enaltece las esperanzas de progreso de sus colaboradores permitiéndoles repercutir positivamente en sus entornos vitales, a la par que suscita el perfeccionamiento de las entidades.

Daniel Goleman (2000) afirma que hay seis tipos de líderes que están estrechamente relacionados con el desarrollo de la inteligencia emocional. El líder coercitivo, cuyo principal propósito es el cumplimiento de una tarea específica de manera inmediata. El líder filiativo que busca crear un ambiente armónico para establecer lazos emocionales entre los miembros de su grupo de trabajo. El líder democrático para quien la participación es una herramienta fundamental para establecer acuerdos que permitan lograr los objetivos propuestos. El líder ejemplar que es quien quiere que su grupo se desempeñe de manera autónoma y eficiente. El líder orientativo que conduce a su equipo hacia la consecución de una meta. Y finalmente, el líder formativo que busca preparar a su grupo de trabajo para el futuro.

Bolaños (2013) afirma que cada líder le da un nuevo enfoque a la palabra "liderazgo" dependiendo de su personalidad, su carácter y su manera de ejercer la labor asignada. Yukl (2008) clasifica las teorías del liderazgo de acuerdo a su enfoque. En primera instancia, el autor expone las teorías centradas en el líder y las centradas en su contexto; luego nos presenta las teorías descriptivas frente a las normativas, y al final hace un balance de las teorías universales, frente a las teorías de contingencia.

En lo relativo a las teorías centradas en el líder y las centradas en el contexto, Yukl (2008) afirma que se ha ahondado bastante en las investigaciones sobre los líderes, pero se ha dejado de lado el análisis sobre los seguidores o integrantes de una organización. Desde esta perspectiva surge la teoría de la delegación del poder, donde los seguidores estudian las posibilidades de influir sobre decisiones importantes de su grupo. También surgió la teoría de la atribución, desde la cual se describe la influencia del líder en la consecución de las metas propuestas según la visión de su grupo y al respecto, Yukl (2008) asevera que se subestima la influencia del contexto en el análisis del liderazgo. Pero hay otra perspectiva para este aspecto:

Los individuos mantienen concepciones de líderes prototipo (es decir, opiniones sobre cómo son los líderes) y luego evalúan a los líderes reales. Las personas juzgadas como buenos líderes es probable que sean aquellas cuyas acciones y comportamientos se ajustan a las

ideas que mantenemos. Así, un liderazgo eficaz se determina no objetivamente, sino a través de la confirmación de las expectativas. (Fernández, 2010, p. 540).

El avance en la materia presenta nuevas perspectivas para ver el tema de los líderes en las organizaciones y es así como los más recientes paradigmas exhiben diversas circunstancias relativas a los cambios sustanciales de hombres y mujeres, de conjuntos de personas y de entidades, expuestas a la acción de sus líderes. Así nace el Modelo de Liderazgo de Rango Total (Bass & Avolio, 1990) que algunos llaman también de rango completo.

En esencia, existen cuatro extensiones de carácter transformacional, percibidas en el Modelo de Liderazgo de Rango Total: Influencia Idealizada (como Atributo y como Comportamiento), Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individual (Silva, 2010).

La Influencia Idealizada como Atributo reseña cómo un líder guiará a sus discípulos llenándolos de orgullo y acatamiento, originando, además, una honda caracterización de similitud actitudinal, pues se le ve como un ejemplo. La Influencia Idealizada como Comportamiento nos presenta a un líder que se muestra con un postulado ético muy sólido, que comparte valores proporcionales con sus quehaceres y suscita en sus dirigidos el anhelo de logros comunes, casi siempre altruistas.

La Motivación Inspiracional se estructura desde la comunicación, con el mensaje permanente de lograr una situación posterior clara, esperada y reveladora, convenciendo con entusiasmo a sus seguidores de que la ruta es posible. Este tipo de líder reta a los colaboradores y mueve el ánimo de grupo, consiguiendo como efecto un grupo de incondicionales implicados y ligados a un plan cooperado (Silva, 2010).

La Estimulación Intelectual personifica a un líder que vigoriza el ingenio y la invención en los dirigidos y lo consigue mediante la discusión constante de temas, problemas y soluciones de la respectiva entidad.

La Consideración Individual tiene que ver con la forma asertiva en que el líder interactúa con cada uno de los miembros de su corporación. Se presenta permanentemente una comunicación de doble vía, muy horizontal hasta donde es posible, donde se tiene al tanto a los seguidores de todos los derroteros de la organización y se le da un trato preferencial a cada uno de ellos (Silva, 2010).

Por su parte, el liderazgo transaccional se basa en el intercambio, la reciprocidad entre lo que se invierte y lo que se recibe de vuelta (Bass, 1999). El líder brinda incentivos en canje

por acatamiento y energía en el cumplimiento de las misiones, alentando a sus seguidores en el propósito planteado y limpiando frecuentemente las tareas requeridas para alcanzar las metas. Las tres vertientes de este liderazgo son Reconocimiento Contingente, Dirección por Excepción Activa y Dirección por Excepción Activa Pasiva.

El Reconocimiento Contingente se fundamenta en premios u ofrecimientos de los mismos a través del líder, en contraprestación a la consecución de objetivos varios. Ahora bien, si el líder exclusivamente actúa ante las circunstancias que salieron mal, está ejerciendo la Dirección por Excepción Activa que dictamina que el directivo hace acto de presencia sólo en las anomalías y las faltas para hacerlas notar y hacerles frente puntualmente con mucha atención. En contraste, la Dirección por Excepción Pasiva es el período de iniciación con el que el líder se hace cargo de una situación, pues sólo interviene cuando los objetivos no han sido alcanzados o bien cuando el error ya ha sido cometido, sin haber estado al tanto de los procesos (Hater & Bass, 1988).

Un estilo particular se halla en el controvertido modelo de no-liderazgo o “laissez faire”, originalmente planteado, aunque sin darle ese nombre, por los investigadores Lewin, Lippitt y White (1939) a mediados de los años 30. En este caso, el líder obvia cualquier tipo de dominio sobre sus colaboradores esquivando su compromiso de inspección; tampoco intermedia en las acciones grupales y se margina de sus funciones de guía corporativo. En esencia, la teoría "laissez- faire", propone un liderazgo ausente, en el que se da libertad a los diferentes miembros del grupo para actuar de acuerdo a sus necesidades; en este caso, el líder sólo interviene cuando el grupo está en peligro de desintegrarse. Incluso hay quienes van más allá en las críticas a este modelo: “Este liderazgo evade la toma de decisiones y la supervisión responsable, el tipo de líder es inactivo antes que reactivo o proactivo. En estricto sentido, este extremadamente pasivo estilo de liderazgo indica la ausencia de tal” (Martínez, 2004).

Finalmente, los estilos de liderazgo propuestos para este trabajo son los que nos arroja el instrumento del Test de adjetivos de Pitcher (1999) y que respondió a cuatro categorías: Liderazgo Deseable, que reúne los valores de empatía, compromiso y ejecución armónica de la dirección; Liderazgo No Deseable, que congrega las acciones que no son apetecidas ni valoradas por una organización respecto de líder; Liderazgo Ambivalente donde hay presencia de acciones de los dos estilos anteriores y No Liderazgo, como la ausencia de las características básicas de un líder (Contreras, Juárez, & Barbosa, 2013).

Definición Clima Organizacional

La primera aproximación al concepto de Clima Organizacional se dio en el campo de la psicología (Méndez, 2006) a través de Kurt Lewin (1939), quien consideró que el comportamiento de un individuo es el resultado o función de la interacción entre la persona y el entorno que la rodea. Dicha conjunción entre persona y ambiente la llamó “campo o medio psicológico”.

El clima como factor que determina la calidad de las relaciones humanas en un entorno cotidiano, como lo es el trabajo, ha sido abordado tanto de forma implícita como explícita por muchos autores desde hace varios siglos. Rousseau (1988 citado en Méndez, 2006), por ejemplo, creía en “el clima como las percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el ambiente laboral” (p. 32). Para apoyar la definición del clima organizacional como percepción, Raineri (2006) afirma que “el clima organizacional es un tamiz, no mide la realidad tal cual es, sino que cómo ella es percibida”. (p. 5)

Katz y Kahn (1966 citados en Méndez, 2006) consideran “el clima organizacional como un sistema de valores de las personas en una organización” (p. 32). Una concepción moralista para muchos, pero que apunta a la concepción ética de una entidad y a registrar cómo las buenas prácticas que propenden por un ambiente sano, cálido y armónico, redundan en una mayor productividad y en una imagen positiva de las instituciones.

Chiavenato (2007) ahonda aún más en la estructura corporativa de la empresa como responsable del buen ambiente laboral y afirma:

En el ambiente de trabajo es donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio. El dominio define las relaciones de poder y de dependencia con respecto a los factores ambientales que acabamos de describir. Por lo tanto, el ambiente de trabajo ofrece recursos, medios y oportunidades. Sin embargo, también impone a las organizaciones demandas, condiciones, coacciones, restricciones, desafíos, contingencias y amenazas. (p. 28)

Y es que este autor hace énfasis en un punto fundamental: los efectos del clima de trabajo en el comportamiento de las personas. Los seres humanos son variables en sus metas y percepciones, y la empresa debe estar atenta a estos factores, pues “en un mismo individuo, con el tiempo, cambian las necesidades, los valores sociales y las capacidades”. (p. 48).

Méndez (2006) por su parte, confirma lo que de manera empírica muchos ya habían detectado, sobre todo en oficinas de relaciones humanas y en experimentos académicos, y es el hecho de que el contexto psicológico es “determinado por las percepciones de los individuos de la organización y además que la forma de actuar y de ser del individuo son determinantes del clima organizacional” (p. 32).

Para Quiroga (2007) “el clima organizacional se conoce como el ambiente en que los miembros de una organización viven día a día sus relaciones laborales y que incide en su comportamiento y productividad” (p. 15). Cuando hay claridad sobre la dimensión de lo que significa hablar de vivencias del día a día, se comprende el impacto e influencia que un clima laboral determinado tiene sobre la vida de las personas, no sólo sobre su trabajo. En consonancia con lo anterior, Fernandes (2008) asegura que el trabajo afecta el comportamiento y las actitudes de las personas, así como las relaciones sociales y las características de la personalidad influyen en el medio ambiente interno de trabajo. La vida organizacional se halla inmersa dentro un universo de percepciones, personalidades, actitudes y acciones ejercidas por los miembros de una entidad y es responsabilidad de los dirigentes conocer al máximo sobre sus empleados y sus modos de relacionarse, para que las políticas implementadas en materia de sanidad ambiental laboral sean lo más exitosas posibles.

Por lo anterior, los autores que han abordado el concepto de clima organizacional coinciden en que si bien éste pasa por la percepción que tienen los integrantes de una organización sobre la misma y factores subjetivos, la organización también puede implementar acciones que lo mejoren de forma objetiva. Gómez Pereira (2016) lo analiza de la siguiente forma:

Bien dicen que la felicidad está en los pequeños detalles. Esta teoría también es aplicable al clima laboral de una empresa, sin importar cuál sea su tamaño o giro. No necesitas instalar una resbaladilla gigante en la entrada, colocar una mesa de billar en un área de juegos ni regalarle a cada empleado una tablet último modelo (párrafo 1).

En consecuencia, el clima organizacional se puede mirar de diferentes perspectivas y, por supuesto, es mucho más que sólo percepción, sin desconocer la gran importancia que esta tiene: “La definición de cada autor está determinada por la forma como individualmente consideran el origen del mismo, así como las situaciones que lo determinan” (Méndez, 2006,

p. 32). En otras palabras, la manera en que el investigador o analista conciba el umbral del Clima Organizacional, determina la conceptualización que se elabore del proceso.

Otros aspectos que se pueden observar son las variables del clima organizacional que en conjunto ofrecen una visión global de la organización. Estas variables, básicamente, son las siguientes: Ambiente físico, aspectos estructurales, ambiente social, acciones personales y las propias del comportamiento organizacional (Rodríguez D. , 1999).

El clima organizacional es un tema imprescindible en la actualidad de cualquier empresa, pero es un proceso en el que en ocasiones es difícil obtener un resultado objetivo, teniendo en cuenta que el empleado puede mezclar las opiniones individuales con las características verdaderas de la organización (Brunet, 2004). En la actualidad existe una empresa con presencia en diversas zonas del mundo que mide el clima organizacional de las compañías y las asesora para el mejoramiento anual de los estándares de satisfacción y armonía de sus sitios laborables. Se trata de la Great Place To Work que basa su medición en cinco variables principales que deben ser valoradas íntegramente: credibilidad, imparcialidad, respeto, orgullo y camaradería.

Estas variables tienen un componente común en las relaciones humanas al interior de una entidad: la confianza.

Esta percepción de seguridad se genera a través de la credibilidad con los jefes, el respeto con el que los empleados sienten que son tratados, y la justicia con la que esperan ser tratados. El grado de orgullo respecto a la organización y los niveles de conexión auténtica y camaradería que sienten los empleados son componentes esenciales. Confían en las personas para las que trabajan, sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan de las personas con las que trabajan. (Great Place to Work., 2014).

No se debe perder de vista un aspecto ineludible y es que las empresas existen con el fin de atraer y mantener clientes pero no pueden olvidar, en aras del cumplimiento de su misión y visión, que ante todo son un grupo humano que dará lo mejor de sí en la medida en que se sienta mejor mientras labora. Del Toro, Salazar y Gómez (2010) describen la permanente división donde por un lado está la organización, con su misión, visión, recursos humanos y físicos, y su identidad dentro del mercado, y por el otro, los funcionarios con sus mundos particulares de expectativas y de realidades.

Esta circunstancia empresarial expone, que cuando se aborda el clima al interior de una organización, la parte neurálgica siempre será qué tan objetiva o subjetiva resulta la percepción global cuando esta es el fruto de diversos y antagónicos puntos de vista sobre la realidades externa e interna de la entidad en cuestión. Equivocarse en la concepción central del clima organizacional es más común de lo que se cree. A juzgar por lo que analiza Toro (s.f.) es muy habitual tanto en escritos como en estudios de campo:

No es infrecuente encontrar a personas que confunden el Clima Organizacional con la insatisfacción en el trabajo, con la motivación o con la cultura. O que piensen en el Clima Organizacional como una causa de la motivación, o crean que no afecta para nada la productividad empresarial (p. 67).

Con base en lo anterior, se puede concluir que el buen clima o ambiente en el cual se labora, es un cúmulo de buenas prácticas empresariales que propenden por el respeto a las normas, a las personas y a los clientes internos y externos, y en donde, además, se implementan permanentemente acciones encaminadas a que todo el personal se sienta cómodo, valorado y ponderado de forma adecuada tanto personal como funcionalmente.

En consecuencia, es importante destacar que la Cultura Organizacional y el Clima Organizacional, aunque son diferentes, están ligados en la práctica, una cosa es la implementación de buenas prácticas y otra la percepción de los trabajadores que llegan a tener. En esa dirección, es pertinente destacar que esos universos paralelos constituyen la identidad funcional de la entidad (Toro, s.f.).

Clima Organizacional y Liderazgo

El clima organizacional está relacionado con el liderazgo que se ejerce en las organizaciones. Según la Great Place To Work (2014) el líder junto con sus seguidores (empleados) debe construir día a día sus relaciones, con el objetivo de generar excelentes condiciones tanto físicas como afectivas, que fabriquen una permanente sinergia en la organización para la cual trabajan.

Los líderes deben considerar que han diseñado un lugar excelente para trabajar cuando “logran los objetivos de la organización, donde las personas dan lo mejor de sí y trabajan como equipo/familia todo en un ambiente de confianza” Great Place To Work (2014) .

Para Great Place To Work (2014) los líderes pueden crear ambientes de confianza de nueve maneras:

Los excelentes lugares para trabajar logran los objetivos de la organización inspirando, comunicando y escuchando. Tienen empleados que dan lo mejor de sí cuando se les agradece, se los desarrolla y se los cuida. Y pueden trabajar juntos como equipo/familia al contratar, compartir y celebrar.

Para ampliar la relación entre liderazgo y clima organizacional, se debe recorrer diversas tendencias conceptuales. El estilo de gestión de un supervisor, por ejemplo, afecta las percepciones de clima organizacional de sus subordinados y estas percepciones afectan el desempeño laboral de los últimos (Bloch & Whitely, 2003; Goleman, 2000; Stringer, 2002, citados en Raineri 2006).

Para Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010) el líder puede articular la percepción que los miembros tienen de la organización, por lo tanto, el clima organizacional está unido con las características del líder, quien puede ejercer un gran efecto sobre éste. Y es que ya hemos comprobado como la personalidad de quien dirige repercute en todo el ambiente de trabajo y si un directivo es afable, recto, sociable y confiable, proyectará esos valores a toda la institución. Para amplificar lo anterior, en la investigación realizada por Hoy, Smith y Sweetland (2002) se evidenció que el rol de líder que asuman las directivas se transforma en esencial para el adelanto institucional y para lograr la familiaridad, por ejemplo, con el cuerpo docente; los rectores y coordinadores que están dispuestos siempre para con sus profesores y los tratan con confianza, consiguen un alto nivel de aceptación en los docentes que ellos devuelven con mayor compromiso con la institución. Lo anterior permite afirmar que, en el sector de la educación secundaria, el liderazgo que debe predominar es el estilo democrático, ya que la confianza, el respeto y la participación de los docentes en la toma de decisiones, son elementos fundamentales para la interacción armónica. De aplicarse así, los docentes pueden asimilar de una mejor manera las directrices desde un liderazgo participativo que desde un liderazgo autoritario, pues éste último se basa en técnicas de alto control hacia los subordinados (Cortés, 2004). Esta autora, a partir de sus investigaciones, ha concluido que los docentes cuentan con una “alta susceptibilidad para la percepción de situaciones de control y autoritarismo” (p. 212), a las cuales pueden reaccionar de una manera negativa, afectando el ambiente laboral de la institución a la que pertenezcan. Así mismo, Cortés (2004) asienta que la ideología con la que cuenta una institución educativa hace propicio el estilo de liderazgo y a su vez un clima organizacional que puede ser el deseable, permitiendo una coherencia entre estos aspectos.

La ideología con respecto al manejo del poder, las relaciones, la libertad, la tolerancia, el respeto, la consideración y el liderazgo fundamentado en valores, comprenden un modelo democrático en las instituciones de educación secundaria, que propende por un ambiente favorable para los docentes Cortés (2004). Por consiguiente, un líder democrático es quien tiene valores como la justicia y el respeto, pero además cuenta con el reconocimiento de las personas que están dentro del sistema, es un facilitador de procesos y no es quien impone lo que se debe hacer. Con este estilo de liderazgo los docentes pueden contar con un clima propicio para el desarrollo de actitudes y capacidades para el desarrollo integral de las personas tanto profesional como personalmente, lo que aumentará la percepción de sentirse cómodos y motivados en la institución Cortés (2004). Sin embargo, no todos los teóricos son tan dados a un enfoque tan político del liderazgo en las escuelas y colegios. Hay quienes asumen la vanguardia pedagógica y docente como la clave de la dirección académica y en ese vector apuntan sus postulados. Es el caso de Gento(2002) quien ve en la capacidad y actitud instructiva, la clave del liderazgo adecuado en las instituciones educativas: ...el liderazgo que ha de ejercer el director de un centro educativo debe ser eminentemente pedagógico: ello supone que, si bien son aplicables al mismo las peculiaridades que con carácter general hemos considerado hasta ahora, su preocupación fundamental ha de ser la promoción de la potencialidad de los miembros del centro orientada a lograr una educación de calidad que, en su conjunto y pormenores, responda a una institución educativa de calidad. (p. 196) No es abundante el material investigativo que ha relacionado el estilo de liderazgo del director de una escuela con el rendimiento académico de sus estudiantes, ni se ha diseñado instrumentos de medición específicos para tal fin. Como los alumnos no son exactamente miembros de la empresa, parecen ser invisibles a los ojos de investigadores del clima laboral genérico, pero habrá que ahondar más en esa fina capa entre liderazgo directivo docente y calidad académica de los educandos. A propósito, Gento (2002) recalca, a pesar de que no abundan los estudios al respecto, que “algunos rasgos del liderazgo (tales como la promoción de innovaciones y el estímulo a los profesores) parecen tener una mayor incidencia”. (p. 196) Con base en lo anterior se puede afirmar que el liderazgo en las instituciones educativas reside en asumir la responsabilidad desde lo institucional íntegramente, es decir, desde lo empresarial ligado intrínsecamente con lo pedagógico. En conclusión, se evidencia, sin lugar a duda razonable, que hay una relación recíproca entre liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas, que inclusive, puede llegar a impactar el desempeño académico de los estudiantes.

Factores que conforman el clima organizacional.

Según Goncálves (2000),

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

La importancia de esto reside en el hecho de que, el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externo y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador, de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí, que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

La existencia de cada organización dentro de un medio ambiente que cuenta con factores externos e internos, están conformados por elementos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos; que de una u otra manera afectan y se ven afectados por las políticas y procedimientos organizacionales, por tal motivo cualquier programa desarrollado para la administración de los recursos humanos deben tener presente dichos componentes. Según este autor, el clima organizacional es una abstracción muy reciente incorporada a la psicología industrial y organizacional, y está constituida por una fusión de dos grandes escuelas del pensamiento que son:

- a) Escuela de la Gestalt: Este enfoque se centra en la percepción de la organización (el todo es diferente a sus partes) de tal modo que la percepción del medio de trabajo y del entorno, es lo que influye en el comportamiento de un empleado.
- b) Escuela Funcionalista: Esta escuela plantea que el pensamiento y el comportamiento de un individuo, depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales, las cuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Los individuos tienen la necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización, y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea.

La teoría de Clima Organizacional de Likert

(Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva. Esta Posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

Sistema I. Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II. Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Sistema III. Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El sistema IV, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma verticalhorizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

2.2.2. Desempeño laboral

Palaci (2005) Define:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p.155).

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

A continuación, se presente la teoría de la motivación de Abraham Maslow conocida a su vez como teoría de la jerarquía de las necesidades, según Robbins y Coulter (2005) menciona sobre esta teoría:

Maslow fue un psicólogo que propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

1.Necesidades fisiológicas: Alimento, bebida, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas.

2.Necesidades de seguridad: Seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas.

3.Necesidades sociales: Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

4.Necesidades de estima: Factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención.

5.Necesidades de autorrealización: Crecimiento, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser (p.394).

Maslow argumenta que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho antes de activar el siguiente nivel y una vez que una necesidad es satisfecha en forma importante, ya no motiva al comportamiento, es decir conforme se satisface cada necesidad, la siguiente necesidad se vuelve dominante (Robbins & Coulter, 2005).

Según Robbins y Coulter (2005) indican:

Desde el punto de vista de la motivación, la teoría de Maslow propuso que, aunque ninguna necesidad es satisfecha por completo, una necesidad muy satisfecha ya no motivará a un individuo. Por lo tanto, según Maslow, si usted desea motivar a alguien necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y centrarse en satisfacer las necesidades en ese nivel o por arriba del mismo (p.394).

Maslow considera a los 5 niveles de necesidades como superior e inferior lo menciona Robbins y Coulter (2005),

Maslow consideró a las necesidades fisiológicas y de seguridad como necesidades de nivel inferior y a las necesidades sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de nivel superior. La diferencia radicaba en que las necesidades de nivel superior son satisfechas internamente, en tanto que las necesidades de nivel inferior son satisfechas sobre todo en forma externa (p.394).

Teoría X y teoría Y de McGregor Douglas

McGregor propone dos series de supuestos sobre la naturaleza humana: la teoría X y la teoría Y; según Robbins y Coulter (2005) “la teoría X presenta un punto de vista básicamente negativo de las personas. Supone que los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia” (p.394).

Así mismo Robbins y Coulter (2005) mencionan “la teoría Y ofrece un punto de vista positivo. Supone que los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidad, y consideran el trabajo como una actividad natural” (p.394).

Respecto al análisis de la teoría X y la teoría Y, Robbins y Coulter (2005) mencionan:

Estos supuestos de la teoría Y captan mejor la naturaleza de los trabajadores y deben guiar la práctica gerencial (...) la teoría X suponía que las necesidades de nivel inferior dominaban a los individuos y la teoría Y suponía que las necesidades de nivel superior eran las dominantes (...) McGregor mismo apoyó la creencia de que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por lo tanto, propuso que la participación en la toma de decisiones, los trabajos responsables y desafiantes, y las buenas relaciones grupales podrían maximizar la motivación de los empleados (p.395).

2.3 Definición de términos básicos

Liderazgo docente

Plantea el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los involucrados Blanchard (2007)

Liderazgo autocrático

Establece objetivos y procedimientos en la enseñanza, es dogmático y espera obediencia.

Liderazgo democrático

Utiliza la consulta para practicar el liderazgo, alienta la participación en los métodos y metas de trabajo.

Liderazgo Liberal

Espera que los estudiantes asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, brinda libertad absoluta de actuación de los estudiantes

Clima organizacional

Se enfoca en la comprensión de las variables ambientales que influyen en el comportamiento de las personas que integran la organización. Su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas, a estas variables (Cabrera 1999, citado por Ortiz Davila, 2001)

Ambiente físico

Condiciones físicas del trabajo espacio, instalaciones ruido, temperatura, máquinas.

Estructural

Refieren a la estructura y tamaño de la organización, estilo de liderazgo.

Social

Actividad social del individuo tales como compañerismo, conflictos entre personas

Personales

Conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presente.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa del liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

El liderazgo docente se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

El liderazgo democrático se relaciona significativamente con clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

El liderazgo liberal se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INST	ESCALA	ITEM
VARIABLE 1 LIDERAZGO DOCENTE	Plantea el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los involucrados Blanchard (2007)	Autocrático	Establece objetivos y procedimientos en la enseñanza	CUESTIONARIO	Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	1,2
			Es dogmático y espera obediencia.			3,4
		Democrático	Utiliza la consulta para practicar el liderazgo.			5,6
			Alienta la participación en los métodos y metas de trabajo.			7,8
		Liberal	Espera que los estudiantes asuman la responsabilidad por su propia motivación, Guía y control.			9,10
			Brinda libertad absoluta de actuación de los estudiantes			11,12
VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL	Se enfoca en la comprensión de las variables ambientales que influyen en el comportamiento de las personas que integran la organización. Su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas, a estas variables (Cabrerá 1999, citado por Ortíz Davila, 2001)	Ambiente físico	Condiciones físicas del trabajo espacio, instalaciones ruido, temperatura, máquinas, me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	CUESTIONARIO	Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	13 y 14
			Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo			1,2
		Estructural	Conozco perfectamente bien como está organizada la institución.			3,4
			Conozco los valores, misión y objetivos de la institución			5,6
		Social	La relación entre compañeros de trabajo es la adecuada			7,8
			Participo de las actividades culturales y recreacionales que la institución realiza			9,10
		Personales	Mi capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas			11,12

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación será de un enfoque cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que este tipo de investigación “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Tipo

Básica, según Hernández et al (2010), es aquella que busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes.

Diseño

No experimental, de carácter transversal correlacional. Según Tafur (1994) plantea un diseño cuyo objetivo es observar y verificar si existe una relación entre dos variables estudiadas.

M:O₁-O₂

Donde:

O₁: Es la observación de la variable 1

O₂: Es la observación de la variable 2

M: Es la relación entre ambas observaciones

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Hernández et al. (2010) menciona que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). En la investigación la

población estará conformada por 22 docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.2.2 Muestra

No se obtendrá una muestra representativa en la investigación porque se necesitará el aporte de todos los integrantes de la población; es decir se investigará en universo, según Tomayo y Tomayo (2003) “cuando para un estudio se toma la totalidad de la población, y por ello no es necesario realizar un muestreo para la investigación” (p. 176).

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que permitirá el acopio de los datos será la encuesta, según Ávila (2010) “la encuesta permite observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra” (p.41). Se encuestará a los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El instrumento que se empleará es el cuestionario según Ávila (2010) menciona “es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaboradas, que se formulan al encuestado o entrevistado, con el propósito de obtener los datos de las variables consideradas en el estudio” (p.38). En la investigación el cuestionario estará diseñado y elaborado de la siguiente manera: el cuestionario integra catorce (14) preguntas cerradas, las cuales tiene como finalidad recoger la información sobre el Liderazgo Docente y Clima Organizacional de los trabajadores de la Escuela Profesional de Sociología, todas las respuestas tienen un grado de intensidad que representa una escala de uno (1) a cinco (5), teniendo como criterio siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

La validez del instrumento estuvo a cargo de cinco (5) jueces expertos que evaluaron las variables de estudio de la investigación, llegaron a la conclusión en un 72% de concordancia aceptable para la aplicación del instrumento es decir los criterios empleados en el desarrollo y elaboración del instrumento medirán las variables en estudio.

Así mismo se realizó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,85) este valor está muy cercano a uno, lo que indica una alta fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems. En los anexos se presenta la validación y confiabilidad del instrumento de investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Evaluación y crítica que consiste en inspeccionar la validez y confiabilidad de los datos para corregir los errores y omisiones de acuerdo a ciertas reglas fijas con el fin de obtener óptimos resultados y calidad de la investigación; así mismo se planteará un plan de tabulación que consiste en codificación de las respuestas, teniendo presente los criterios de clasificación y categorización de las variables (Ávila, 2010). Se calculó, graficó e interpretó las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta; mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas. Con respecto a técnica estadística, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman a su vez serán procesados en el programa estadístico SPSS V22 versión prueba.

Se hará uso del Microsoft office Excel 2013 como soporte para facilitar el ingreso de los datos, así como el reporte inicial de los datos descriptivos y la matriz de correlación.

El análisis de los datos será desarrollado a través de software estadístico SPSS v.23, para definir el tipo de variable y escala que usaran los datos e información recabada de las unidades de muestreo, desarrollar el cálculo inferencia que servirá para probar la hipótesis y la generación de tablas y gráficos estadísticos destinados al análisis descriptivo.

Análisis e interpretación de datos

Cada tabla estadística será interpretada, cuyo resultado será comparado con el marco teórico para arribar a las conclusiones.

Tratamiento estadístico.

Se hizo uso de estadística descriptiva para la presentación de datos unidimensionales, y la estadística inferencial para comprobar las Hipótesis.

Prueba Estadística para la comprobación de la Hipótesis

Por la Naturaleza cuantitativa de las variables, se usó como prueba el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Donde el coeficiente de correlación (r) va de perfecto (-1 ó 1) a nulo (0).

Para la interpretación de los coeficientes se usará la siguiente nomenclatura:

Coeficiente	Interpretación
0	nula
>0.0 – 0.2	Muy baja

>0.2 – 0.4	Baja
>0.4 – 0.6	Moderada
>0.6 – 0.8	Alta
>0.8 – <1.0	Muy alta
1.0	Perfecta



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Descripción de Resultados

Categoría ocupacional de los Docentes

Tabla 1

Encuestado según categorías ocupacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Principal	9	40,9
Asociado	6	27,3
Contratado Auxiliar	2	9,1
No Respondió	5	22,7
Total	22	100,0

Del total de los docentes encuestados el 40,9% pertenece a la categoría de principal, el 27,3% es de categoría asociado; el 9,1% es contratado auxiliar, finalmente un 22,7 % no respondió a las preguntas.

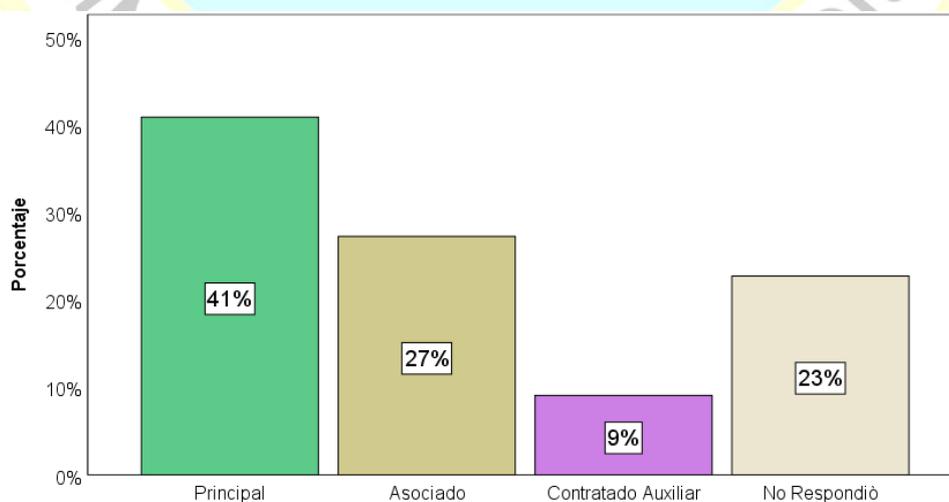


Figura 1. Encuestado según categorías ocupacionales

Grado académico de los Docentes

Tabla 2

Encuestado según grado académico

	Frecuencia	Porcentaje
Doctor	7	31,8
Maestro	12	54,5
Bachiller	3	13,6
Total	22	100,0

Del total de los docentes encuestados el 54,5% declara tener el grado de maestro, el 31,8 % es de tiene el grado de Doctor; finalmente, el 13,6 % es tiene el grado de bachiller.

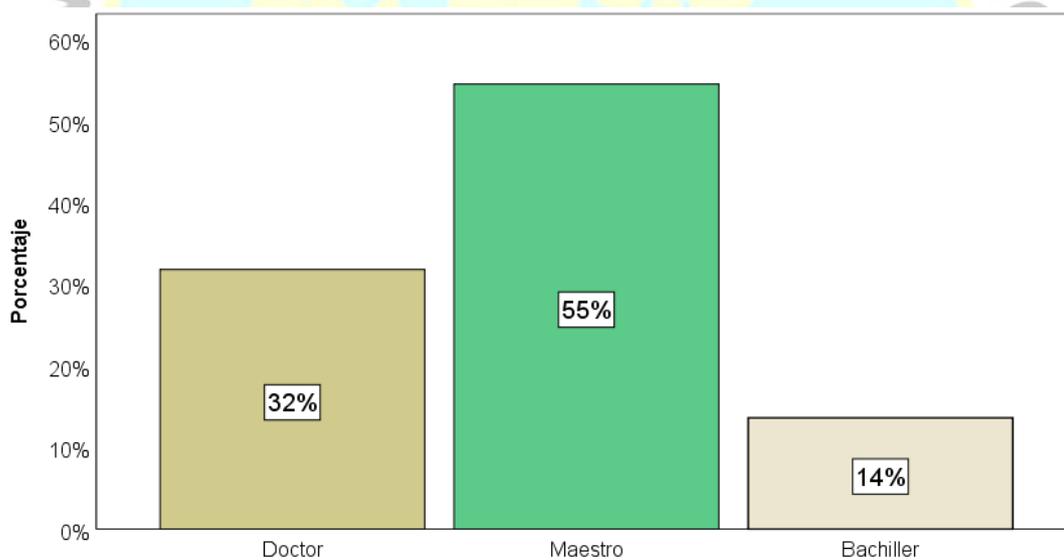


Figura 2. Encuestado según grado académico

Docentes según Grupo de edad

Tabla 3

Encuestado según grupos de edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	de 30 a 40	2	9,1
	de 41 a 50	3	13,6
	de 51 a 60	8	36,4
	de 61 a 65	4	18,2
	de 66 a mas	5	22,7
	Total	22	100,0

Del total de los docentes encuestados el 36,4% declara tener ente 51 a 60 años de edad, el 22,7% declara tener más de 66 años. el 18,2 % declara tener entre 61 y 65 años, el 13,6 declara tener entre 41 a 50, finalmente el 9,1 % tiene entre 30 y 40 años de edad.

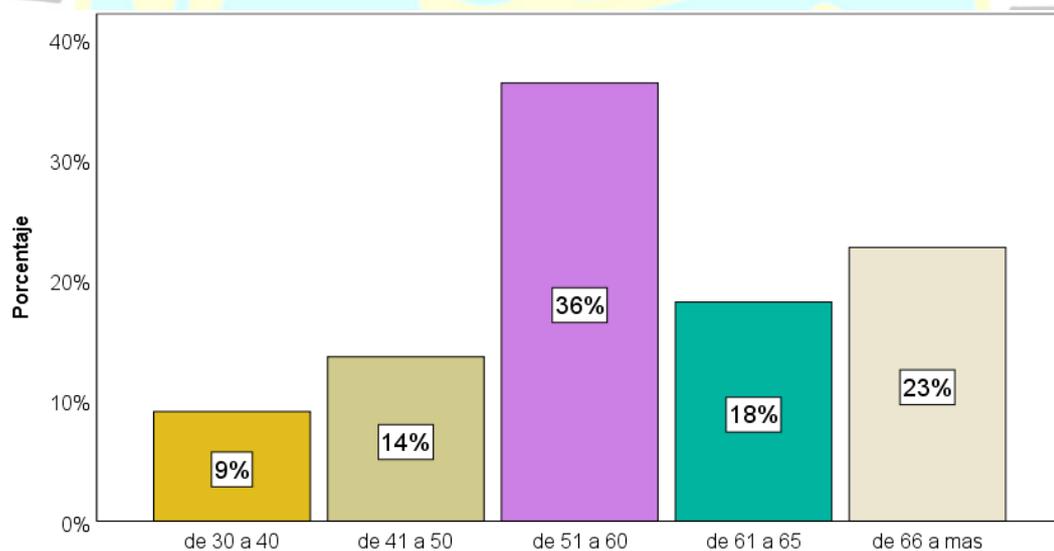


Figura 3. Encuestado según grupos de edad

Tiempo de servicio del docente

Tabla 4

Encuestado según tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
entre 1 y 2 años	2	9,1
entre 9 y 10 años	3	13,6
entre 19 y 20 años	3	13,6
entre 21 y 30 años	7	31,8
entre 31 y 40 años	6	27,3
entre 41 y 42 años	1	4,5
Total	22	100,0

Del total de los docentes encuestados, predomina el grupo de docentes que tiene entre 21 y 30 años de servicio, el 27,3% declara tener entre 31 y 40 años de servicio, entre los porcentajes más bajos encontramos que el 13,6% declara tener entre 19 y 20 años y 13,6% declara 9 y 10 años de servicio, el 9,1% tiene entre 1 y 2 años de servicio, finalmente, finalmente el 4,5% tiene entre 41 y 42 años de Servicio.

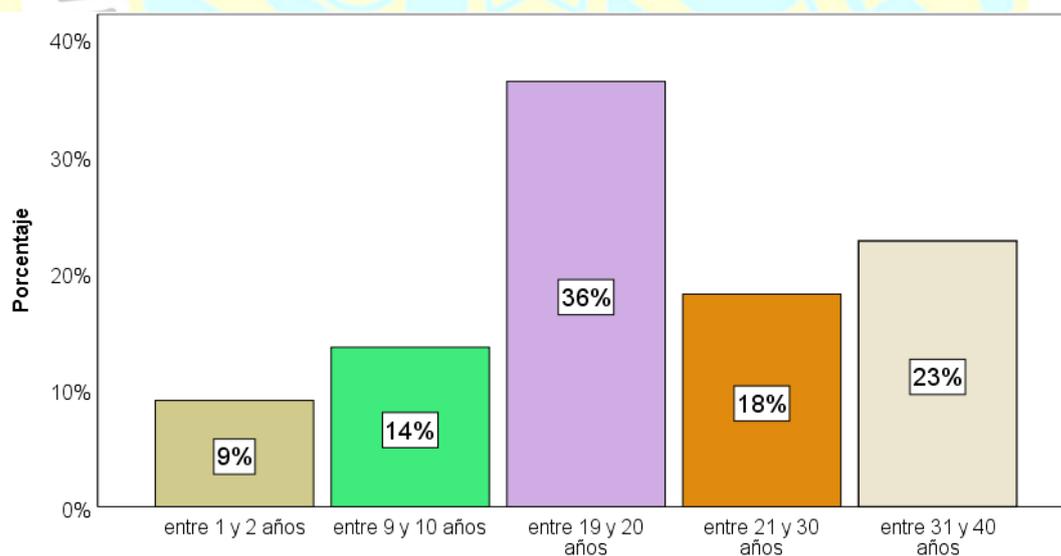


Figura 4. Encuestado según tiempo de servicio

Descripción de la Variable Liderazgo Docente (LD)

Tabla 5

Niveles de Liderazgo Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	18	81,8	81,8	81,8
Alto	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que de los docentes trabajan demostrando en su mayoría un liderazgo intermedio o medio por lo que alcanzan el 81,8 %, por otro lado, los docentes que demuestran un alto o buen nivel de liderazgo están en el 18% restante del total.

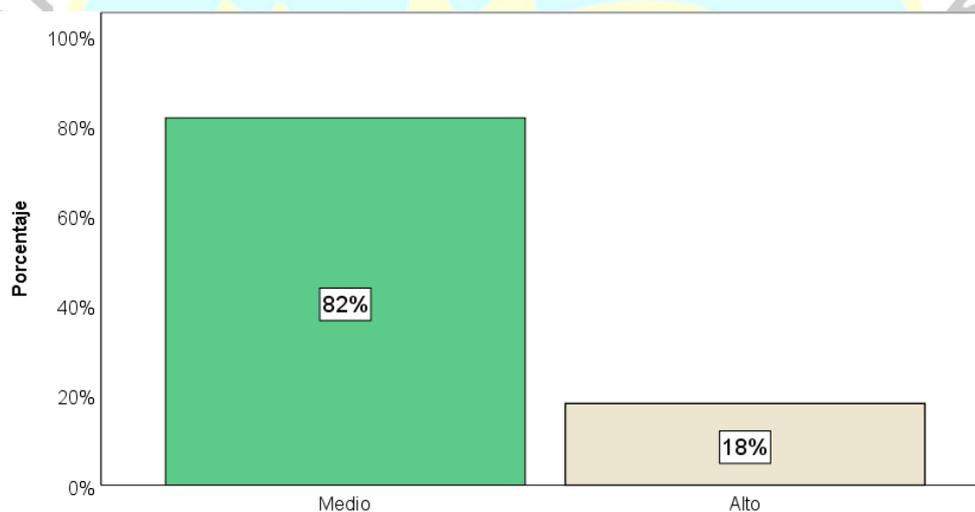


Figura 5. Niveles de liderazgo docente

Descripción de la Niveles de Liderazgo Autocrático

Tabla 6

Niveles de Liderazgo autocrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	22	100,0	100,0	100,0

Se observó que el 100 % de los docentes alcanzó un nivel intermedio de liderazgo Autocrático.

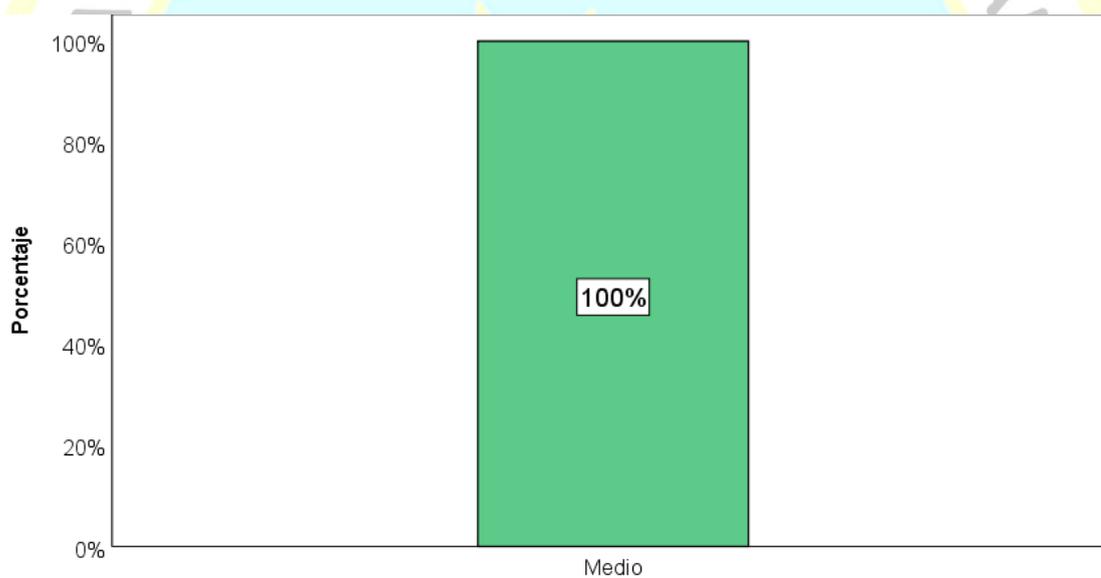


Figura 6. Niveles de liderazgo autocrático

Descripción de la Niveles de Liderazgo Democrático

Tabla 7

Niveles de Liderazgo Democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	18,2	18,2	18,2
Medio	18	81,8	81,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 81 % de los docentes alcanzó niveles intermedios o medianos de liderazgo Democrático. Por otro lado, solo un 18% demostró un bajo nivel de liderazgo democrático.

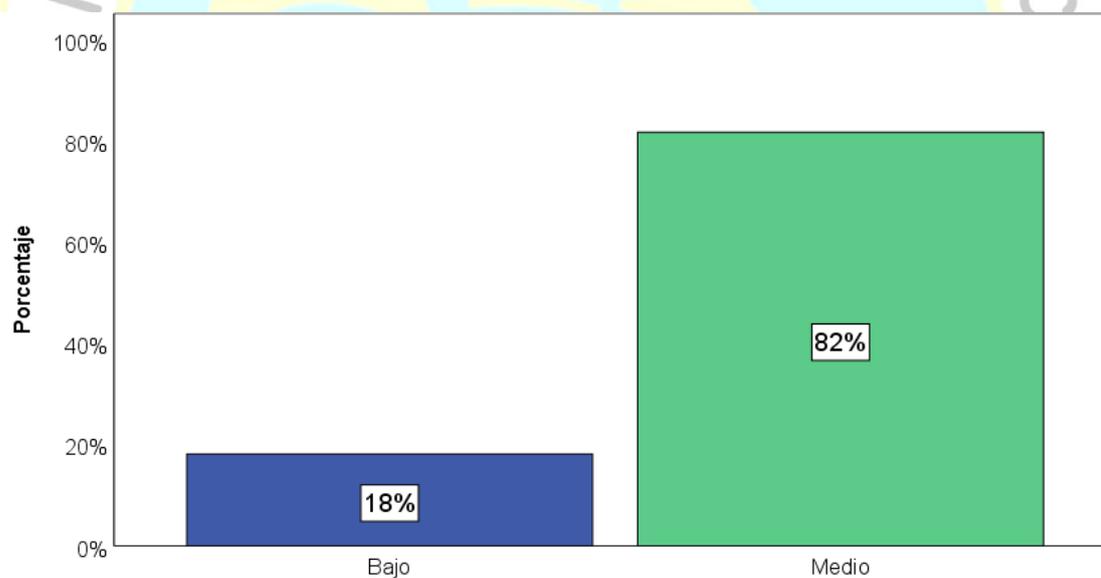


Figura 7. Niveles de Liderazgo democrático

Descripción de la Niveles de Liderazgo Liberal

Tabla 8

Niveles de Liderazgo Liberal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	18,2	18,2	18,2
Medio	17	77,3	77,3	95,5
Alto	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 77 % de los docentes alcanzó niveles intermedios o medianos de liderazgo liberal. Por otro lado, solo un 18% demostró un bajo nivel de liderazgo liberal, y finalmente, el 5% demostró un alto nivel de liderazgo liberal.

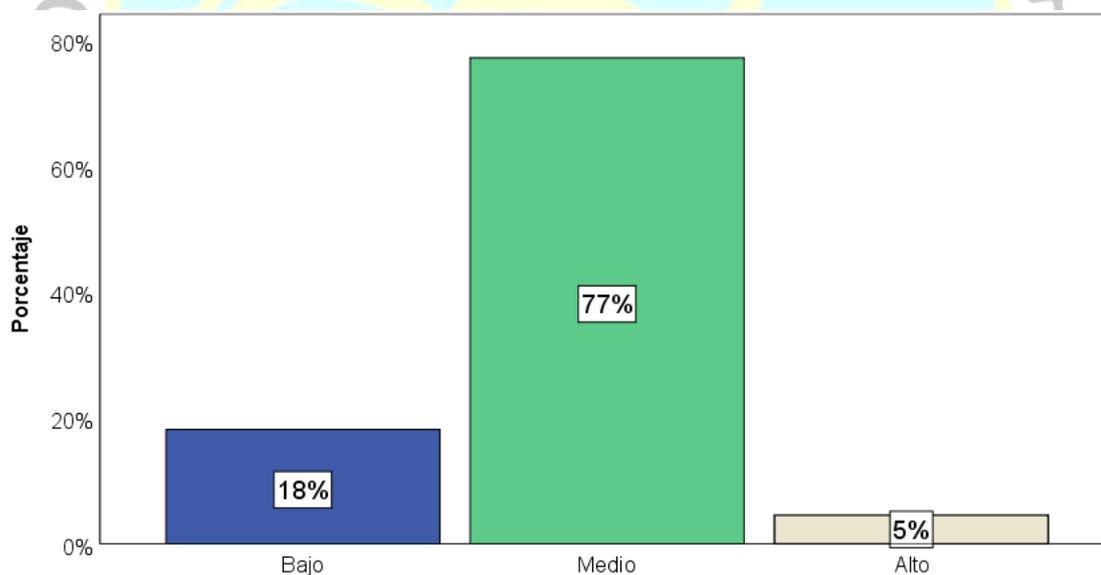


Figura 8. Niveles de Liderazgo Liberal

Descripción de la variable Clima organizacional

Tabla 9

Niveles de clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	14	63,6	63,6	63,6
Bueno	8	36,4	36,4	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 63,6 % de los docentes percibe niveles intermedios o medianos de clima organizacional. Por otro lado, solo un 36,4% percibe un Buen clima laboral.

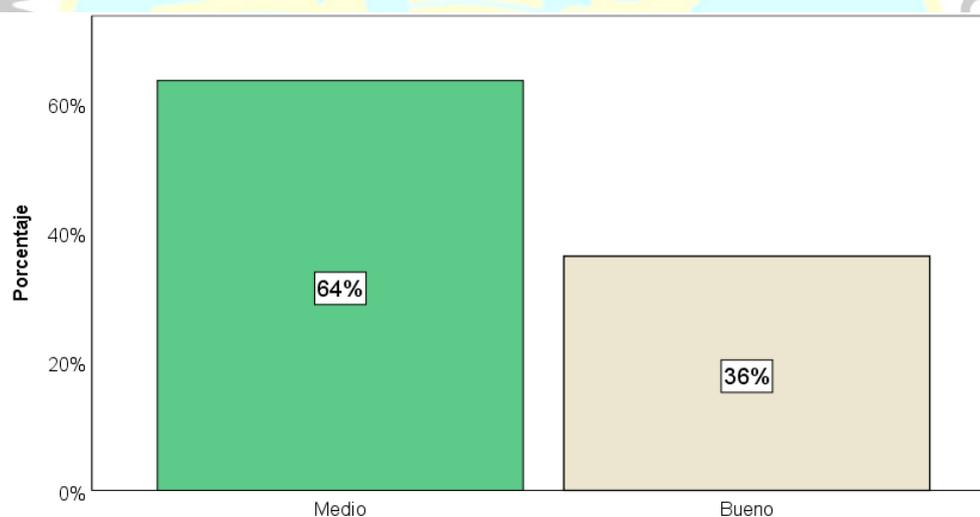


Figura 9. Niveles de clima organizacional

Clima laboral en la dimensión Ambiente físico

Tabla 10

Clima organizacional en la dimensión Ambiente físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	4,5	4,5	4,5
Medio	4	18,2	18,2	22,7
Bueno	17	77,3	77,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 77,3 % de los docentes percibe Buen clima organizacional en la dimensión ambiente físico. Por otro lado, solo un 18,2% percibe un clima laboral intermedio en esta dimensión.

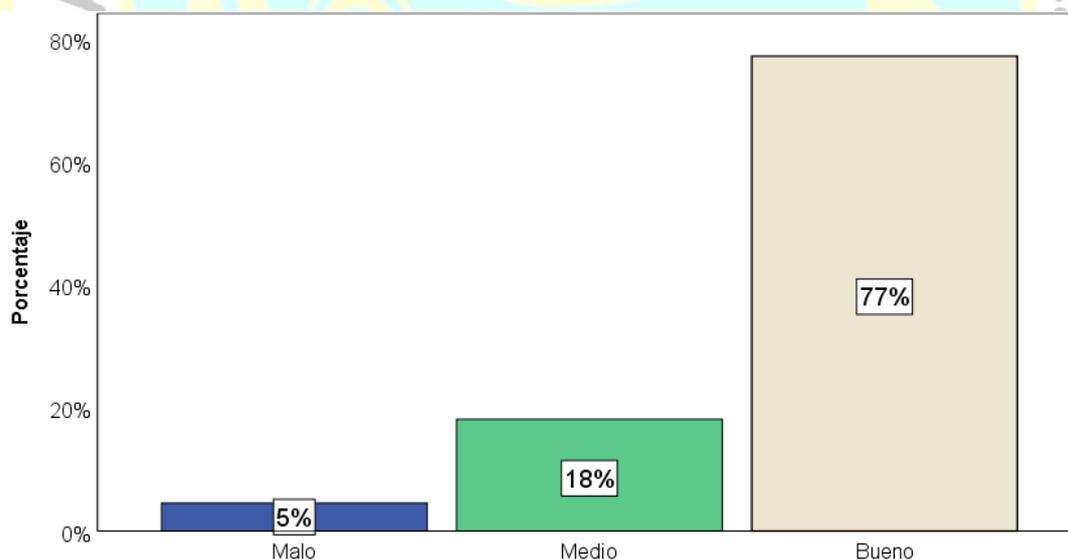


Figura 10. Clima organizacional en la dimensión Ambiente físico

Clima laboral en la dimensión Estructural

Tabla 11

Clima organizacional la dimensión Estructural

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	18,2	18,2	18,2
Medio	8	36,4	36,4	54,5
Bueno	10	45,5	45,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 45,5 % de los docentes percibe Buen clima organizacional en la dimensión Estructural. Por otro lado, solo un 36,4% percibe un clima laboral intermedio en esta dimensión, mientras solo el 18,2 percibe un mal clima laboral en esta dimensión.

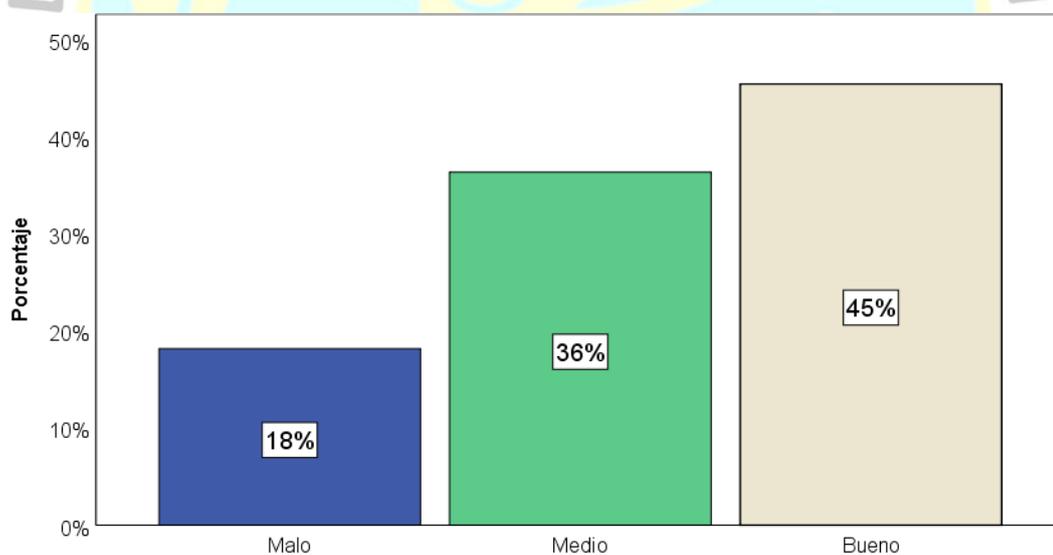


Figura 11. Clima organizacional la dimensión Estructural

Clima laboral en la dimensión Social

Tabla 12

Clima organizacional en la dimensión Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	5	22,7	22,7	22,7
Bueno	17	77,3	77,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 77,3 % de los docentes percibe buen clima organizacional en la dimensión social. Por otro lado, solo un 22,7% percibe un clima laboral intermedio en esta dimensión.

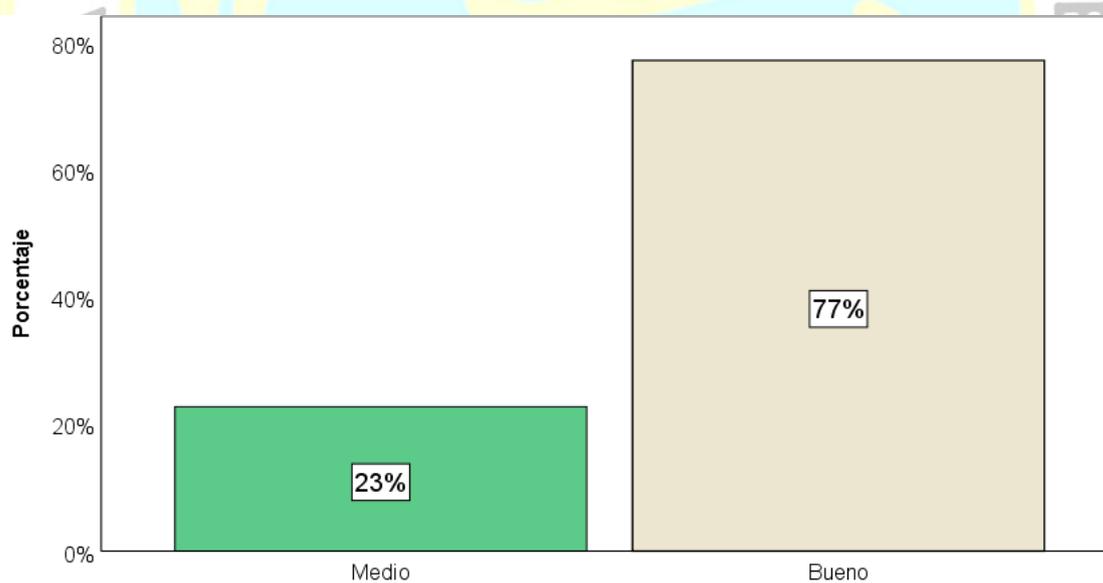


Figura 12. Clima organizacional en la dimensión Social

Clima laboral en la dimensión personal

Tabla 13

Clima organizacional en la dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	3	13,6	13,6	13,6
Bueno	19	86,4	86,4	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Se observó que el 86,4 % de los docentes percibe buenos clima organizacional en la dimensión personal. Por otro lado, solo un 13,6% percibe un clima laboral intermedio en esta dimensión.

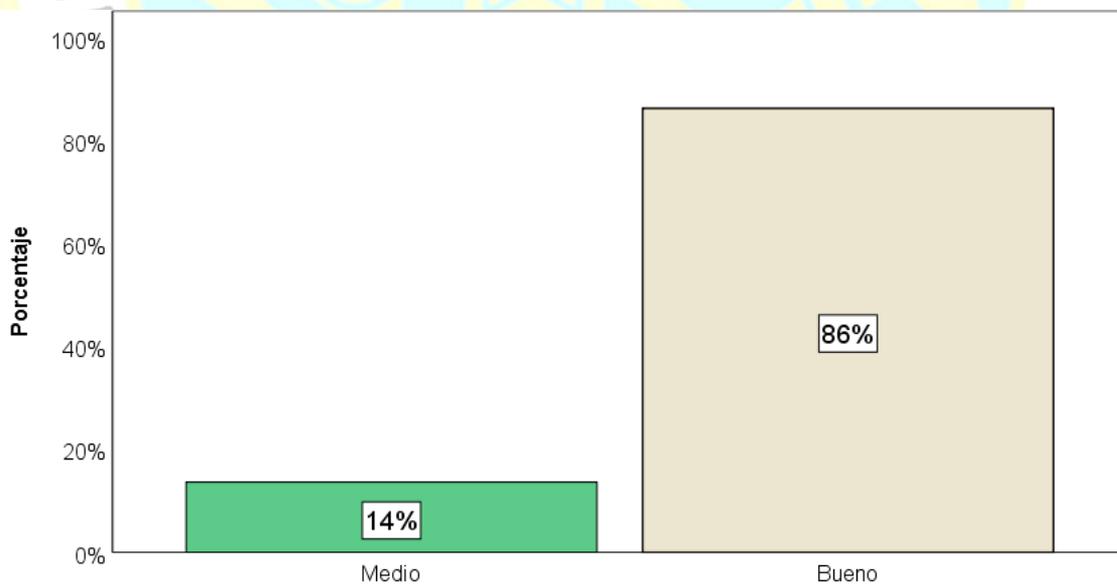


Figura 13. Clima organizacional en la dimensión personal

Análisis de Medias

Tabla 14.

Medidas Estadísticas de Ausentismo Laboral por Dimensión

	N	Mínimo	Máximo	Media
Autocrático	22	2	2	2,00
Democrático	22	1	2	1,82
Liberal	22	1	3	1,86
Liderazgo Docente	22	2	3	2,18
Ambiente Físico	22	1	3	2,73
Estructural	22	1	3	2,27
Social	22	2	3	2,77
Personales	22	2	3	2,86
Clima organizacional	22	2	3	2,36

De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que la media de puntuaciones más altas de Liderazgo docente, tiene una puntuación media de 2,18; mientras que la media de puntuaciones del clima laboral tiene una puntuación de 2,36 en escala de 1 al 3.

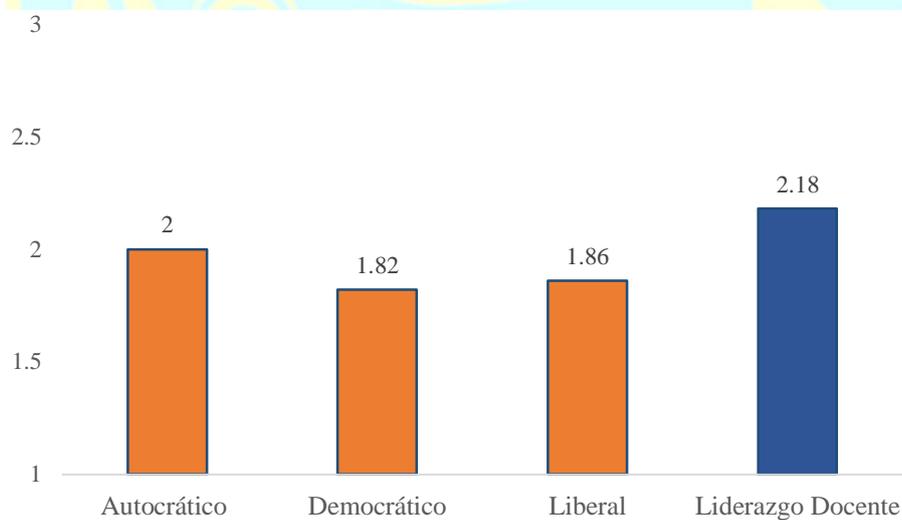


Figura 14. Medias de liderazgo docente

Se observó que las puntuaciones más altas en la dimensión liderazgo autocrático con una puntuación de 2, seguido de las puntuaciones e liderazgo liberal 1,86 en escala de 1 al 3.

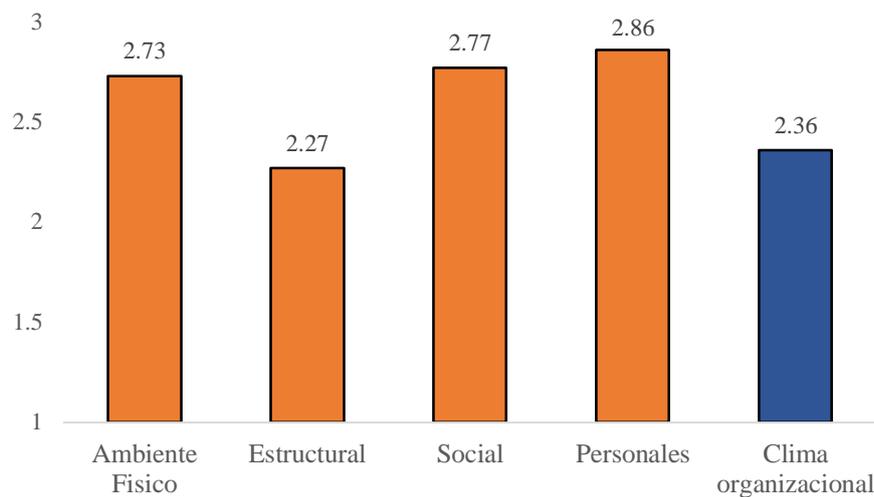


Figura 15. Medias clima laboral

Se observó que las puntuaciones más altas en la dimensión personal con puntuaciones de 2,86, seguido de las puntuaciones de la dimensión social 2,77 y la dimensión Ambiente físico con una puntuación de 2,73 en escala de 1 al 3.

4.1.2. Contrastación de las Hipótesis

Contraste de normalidad

Para determinar si los datos se aproximan o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de Normalidad teniendo en cuenta las particularidades de los datos y la población.

Tabla 15.

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autocrático	.	22	.	.	22	.
Democrático	,496	22	,000	,474	22	,000
Liberal	,433	22	,000	,633	22	,000
Liderazgo Docente	,496	22	,000	,474	22	,000
Ambiente Físico	,463	22	,000	,556	22	,000
Estructural	,283	22	,000	,782	22	,000
Social	,475	22	,000	,522	22	,000
Personales	,515	22	,000	,412	22	,000
Clima organizacional	,406	22	,000	,613	22	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la mayoría de los resultados los datos ofrecen valores $p \leq 0,05$, evidenciándose conjuntos de datos cuya distribución de los valores es no normal.

Contrastación de la Hipótesis general

- H0** No Existe relación significativa del liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.
- H1** Existe relación significativa del liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Hipótesis Estadísticas

HE0 = El liderazgo docente no se correlaciona clima organizacional.

HE1 = El liderazgo docente se correlaciona el clima organizacional.

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Tabla 16.

Correlaciones liderazgo docente por Clima organizacional

		Liderazgo Docente	Clima organizacional
Liderazgo Docente	Coefficiente de correlación	1,000	-,111
	Sig. (bilateral)	.	,622
	N	22	22
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-,111	1,000
	Sig. (bilateral)	,622	.
	N	22	22

Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p=0,622$, $> 0,05$ aceptandose la hipótesis nula H_0 , rechazando la hipótesis alternativa, es decir, las variables no están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ($r= -0,111$) es de magnitud negativa muy baja.

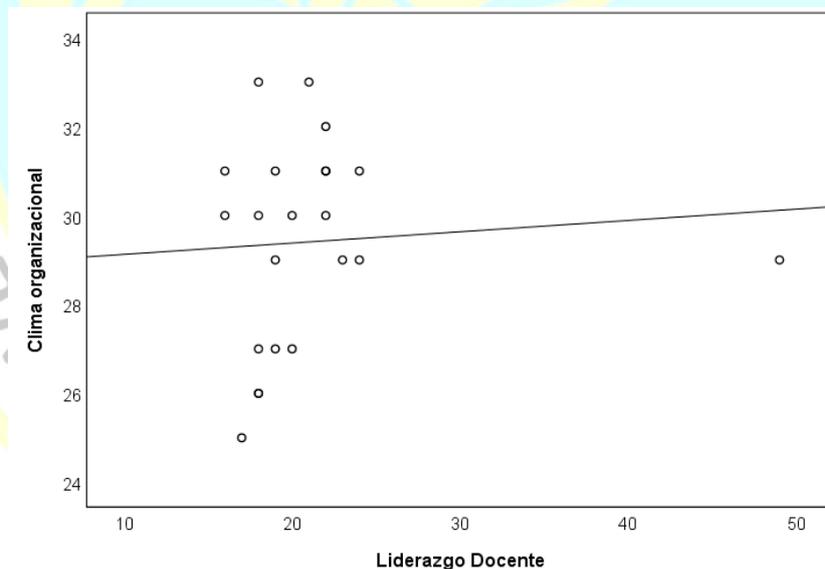


Figura 16. Dispersión simple desempeño laboral por Motivación

Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

H0 El liderazgo Autocrático no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

H1 El liderazgo Autocrático se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Hipótesis Estadísticas

HE0 = El liderazgo Autocrático no se correlaciona el clima organizacional

HE1 = El liderazgo Autocrático se correlaciona el clima organizacional

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Tabla 17.

Correlaciones liderazgo autocrático por Clima organizacional.

		Autocrático	Clima organizacional
Autocrático	Coefficiente de correlación	.	.
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	22	22
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.	1,000
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	22	22

No se puede calcular porque, como mínimo, una de las variables es constante.

Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, no se pudo obtener un nivel de significancia bilateral de $p = , \leq 0,05$ por lo que el Spss no puede determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis nula (H0), de la misma manera no se puede calcular el valor de Spearman ($r =$).

Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica

H0 El liderazgo democrático no se relaciona significativamente con clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

H1 El liderazgo democrático se relaciona significativamente con clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Hipótesis Estadísticas

HE0 = El liderazgo democrático no se correlaciona el clima organizacional.

HE1 = El liderazgo democrático se correlaciona el clima organizacional.

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Tabla 18.

Correlaciones liderazgo Democrático por Clima organizacional

		Democrático	Clima organizacional
Democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,111
	Sig. (bilateral)	.	,622
	N	22	22
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,111	1,000
	Sig. (bilateral)	,622	.
	N	22	22

Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p=0,622$, $>0,05$ aceptandose la hipótesis nula H_0 , rechazando la hipótesis alternativa, es decir, las variables no están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ($r=0,111$) es de magnitud positiva muy baja.

Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

H0 El liderazgo liberal no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

H1 El liderazgo liberal se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Hipótesis Estadísticas

HE0 = El liderazgo liberal no se correlaciona el clima organizacional.

HE1 = El liderazgo liberal se correlaciona el clima organizacional.

Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

Tabla 19.

Correlaciones liderazgo Liberal por Clima organizacional

		Liberal	Clima organizacional
Liberal	Coefficiente de correlación	1,000	,031
	Sig. (bilateral)	.	,893
	N	22	22
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,031	1,000
	Sig. (bilateral)	,893	.
	N	22	22

Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de $p= 0,893$, $> 0,05$ aceptandose la hipótesis nula H_0 , rechazando la hipótesis alternativa, es decir, las variables no están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ($r= 0,031$) es de magnitud positiva muy baja.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El propósito de la presente fue determinar la existencia de una Correlación entre el liderazgo docente y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017.

Del análisis descriptivo se halló que el nivel de liderazgo es medio o intermedio con una media de 2,18 en escala de 1 al 3, siendo el liderazgo autocrático el que más prevalece en los docentes; Además, el clima laboral es intermedio o medio con una media de 2,36 en escala de 1 al 3, cuyas puntuaciones en la dimensión personal con una media de 2,86, la dimensión social con una media de 2,77 y la dimensión ambiente físico con una media de 2,73 en escala del 1 al 3.

Los resultados del análisis de correlación evidencian la no existencia de una correlación entre ambas variables, es decir la variable clima laboral no tiende a aumentar cuanto mejor y más cálido sea el clima laboral, por lo que, los resultados de la presente investigación difieren de los de Valbuena, M. (2013), León, A. (2015), Oseda, D.; Chávez, A. & Castro, W. (2015), Alván y López (2012), y Cervera, L. (2012) quienes usando estadística inferencial encontraron en sus contextos organizativos la existencia de correlaciones significativas estableciendo relación de variables. Aun usando el estadístico de Chi cuadrado, Campos, L. (2012) Contreras, D & Jiménez, L. (2016) demuestra asociación de variables.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del estudio realizado y de su posterior análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

A nivel de hipótesis general no se pudo demostrar la existencia de una correlación entre las variables liderazgo docente y clima organizacional, puesto que el estadístico entrega una significación de 0,622, $> 0,05$, el valor de Spearman ($r=-0,111$) señala que se trata magnitud negativa muy baja. es decir, el clima laboral no tiende a aumentar cuanto mejor sea el clima laboral.

Primera hipótesis específica no se pudo demostrar la existencia de una correlación entre las variables liderazgo autocrático y el clima organizacional, puesto que el estadístico no determinó ninguna significación de $P, > 0,05$.

Segunda hipótesis específica no se demostró la existencia de una correlación entre las variables liderazgo democrático y el clima organizacional, puesto que el estadístico entrega una significación de 0,622, $> 0,05$, el valor de Spearman ($r=0,111$) señala que se trata magnitud positiva muy baja.

Tercera hipótesis específica no se demostró la existencia de una correlación entre las variables liderazgo liberal y el clima organizacional, puesto que el estadístico entrega una significación de 0,893, $> 0,05$, el valor de Spearman ($r=0,031$) señala que se trata magnitud positiva muy baja.

6.2 Recomendaciones

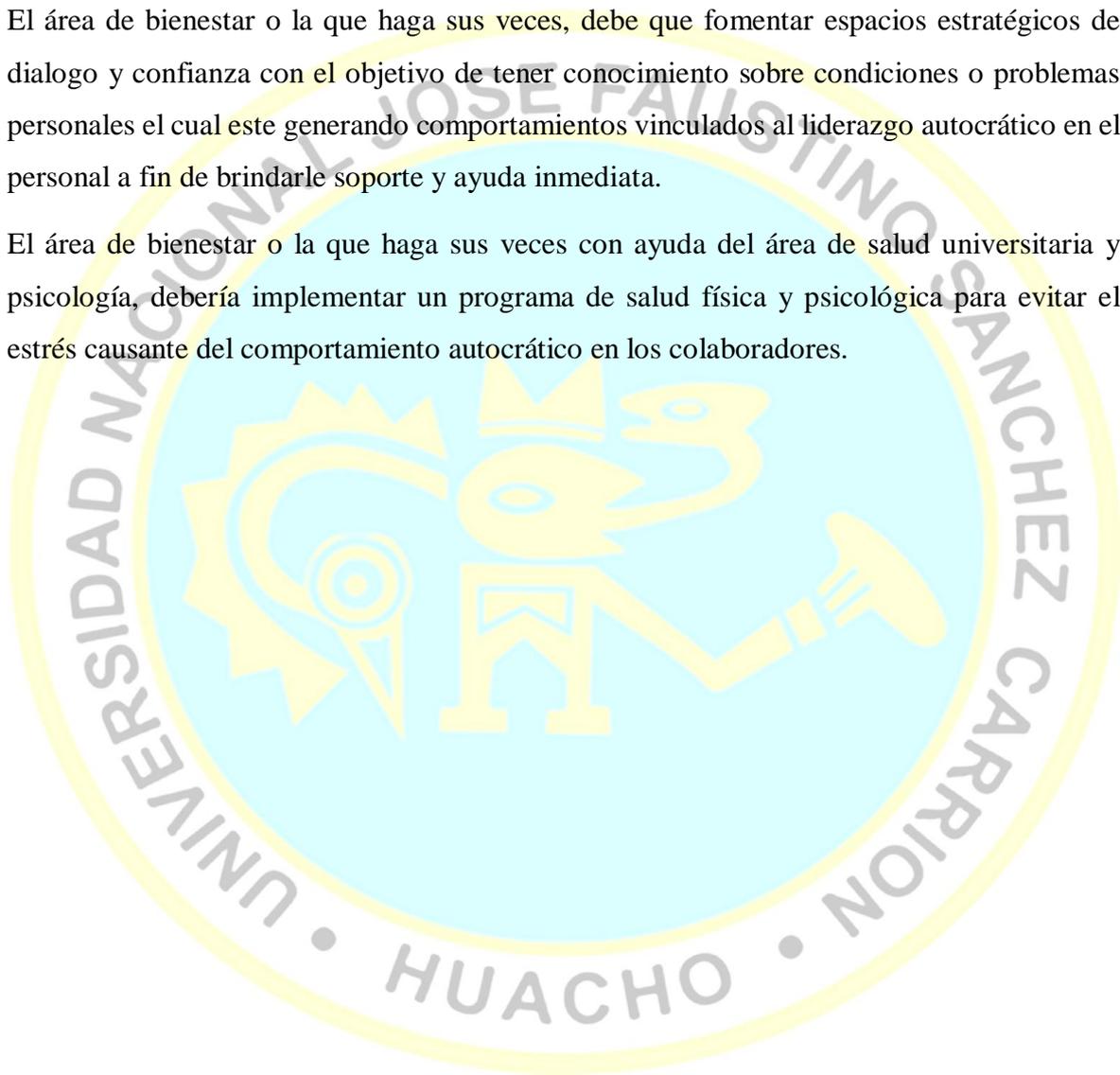
De acuerdo a los resultados de la investigación se enuncian algunas recomendaciones a considerar según los resultados de la presente, para su aplicación por la Facultad de Ciencias sociales.

El área de bienestar debería diseñar un programa de liderazgo transformacional orientado a la mejora de las actitudes de liderazgo del docente de acuerdo a los nuevos esquemas de relaciones humanas y de enseñanza.

El área de bienestar o la que haga sus veces debería de diseñar un plan de bienestar laboral, realizar actividades de motivación que garanticen el compañerismo, un buen comportamiento y responsabilidad a través dinámicas y/o estrategias vivenciales.

El área de bienestar o la que haga sus veces, debe que fomentar espacios estratégicos de dialogo y confianza con el objetivo de tener conocimiento sobre condiciones o problemas personales el cual este generando comportamientos vinculados al liderazgo autocrático en el personal a fin de brindarle soporte y ayuda inmediata.

El área de bienestar o la que haga sus veces con ayuda del área de salud universitaria y psicología, debería implementar un programa de salud física y psicológica para evitar el estrés causante del comportamiento autocrático en los colaboradores.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo*.
- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudio y Ediciones RA.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate no. 1*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Ecuador.
- Ganoza, J. (2014). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de marketing de real plaza corporativo en la ciudad de Lima 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. .
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel*. Bogotá.
- Guevara, F. I. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza de la ciudad de Trujillo 2015*. Trujillo .
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1, en el 2013*,. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa el Salva, Lima.
- Libien, S. (2016). *Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Mexico D.F.: Acta Educativa.
- Litwin, G. H. (1971). *Climate and motivation” An experimental study”* En Kolb, David A., Rubin, Irwin M. y McIntyre, James M. *Organizational Psychology*. Prentice Hall.
- Luis, D. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. . Madrid.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador, Quito.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Pedraza, E., & Amaya, G. C. (3 de Julio - Setiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS). Revista Ciencias Sociales CSR*, 493 - 505.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas*. Quito.
- Pérez, N. y. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013.*, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú., Iquitos.
- Quevedo, P. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A- Planta Galletas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo, La Libertad , Trujillo., La Libertad, Trujillo.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, Andahuaylas.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Tafur, R. (1994). *Introducción a la Investigación científica* . Lima.
- Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. . México D. F.: Limusa S.A.
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador., Ambato.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. . Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Valbuena, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela, República Bolivariana.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DAMPER – Trujillo SAC. 2014*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Vega, J., Rodríguez, G., & Montoya, A. (14 de febrero de 2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Cife Lecturas de Economía Social Universidad Santo Tomás*.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudio y Ediciones RA.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate no. 1*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas , Ecuador.
- Ganoza, J. (2014). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de marketing de real plaza corporativo en la ciudad de Lima 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. .
- Guevara, F. I. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza de la ciudad de Trujillo 2015*. Trujillo .
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea I, en el 2013.*. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa el Salva, Lima.
- Litwin, G. H. (1971). *Climate and motivation” An experimental study”* En Kolb, David A., Rubin, Irwin M. y McIntyre, James M. *Organizational Psychology*. Prentice Hall.
- Luis, D. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. . Madrid.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador, Quito.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo*.
- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudio y Ediciones RA.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate no. 1*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas , Ecuador.

- Ganoza, J. (2014). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de marketing de real plaza corporativo en la ciudad de Lima 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. .
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel*. Bogotá.
- Guevara, F. I. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza de la ciudad de Trujillo 2015*. Trujillo .
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1, en el 2013*.. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa el Salva, Lima.
- Libien, S. (2016). *Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Mexico D.F.: Acta Educativa.
- Litwin, G. H. (1971). *Climate and motivation” An experimental study” En Kolb, David A., Rubin, Irwin M. y McIntyre, James M. Organizational Psychology*. Prentice Hall.
- Luis, D. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. . Madrid.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador, Quito.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., & Amaya, G. C. (3 de Julio - Setiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS). Revista Ciencias Sociales CSR*, 493 - 505.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas*. Quito.
- Pérez, N. y. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*.. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú., Iquitos.

- Quevedo, P. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A- Planta Galletas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo, La Libertad , Trujillo., La Libertad, Trujillo.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, Andahuaylas.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Tafur, R. (1994). *Introducción a la Investigación científica* . Lima.
- Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. . México D. F.: Limusa S.A.
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador., Ambato.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. . Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Valbuena, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela, República Bolivariana.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DAMPER – Trujillo SAC. 2014*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Vega, J., Rodríguez, G., & Montoya, A. (14 de febrero de 2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Cife Lecturas de Economía Social Universidad Santo Tomás*.

7.4 Fuentes electrónicas

- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/109936974>
- Pedraza, E., & Amaya, G. C. (3 de Julio - Setiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS). Revista Ciencias Sociales CSR*, 493 - 505. Recuperado el 8 de Enero de 2017, de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6o grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo*.
- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudio y Ediciones RA.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate no. 1*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas , Ecuador.
- Ganoza, J. (2014). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de marketing de real plaza corporativo en la ciudad de Lima 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. .
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel*. Bogotá.
- Guevara, F. I. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza de la ciudad de Trujillo 2015*. Trujillo .
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea I, en el 2013*., Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa el Salva, Lima.
- Libien, S. (2016). *Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Mexico D.F.: Acta Educativa.
- Litwin, G. H. (1971). *Climate and motivation” An experimental study” En Kolb, David A., Rubin, Irwin M. y McIntyre, James M. Organizational Psychology*. Prentice Hall.
- Luis, D. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. . Madrid.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador, Quito.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., & Amaya, G. C. (3 de Julio - Setiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (RCS). *Revista Ciencias Sociales CSR*, 493 - 505.

- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas*. Quito.
- Pérez, N. y. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*,. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú., Iquitos.
- Quevedo, P. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A- Planta Galletas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo, La Libertad , Trujillo., La Libertad, Trujillo.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, Andahuaylas.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Tafur, R. (1994). *Introducción a la Investigación científica* . Lima.
- Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. . México D. F.: Limusa S.A.
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador., Ambato.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. . Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Valbuena, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela, República Bolivariana.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DAMPER – Trujillo SAC. 2014*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Vega, J., Rodríguez, G., & Montoya, A. (14 de febrero de 2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Cife Lecturas de Economía Social Universidad Santo Tomás*.

ANEXOS



Cuestionario para medir la variable liderazgo docente y Clima Organizacional

Finalidad:

El motivo por el que se va aplicar el presente cuestionario es eminentemente de estudio y corresponde a una investigación.

Instrucciones:

Emplee un bolígrafo de tinta azul o negra para rellenar el cuestionario. Al hacerlo piense en lo que sucede la mayoría de las veces cuando se encuentra en tales situaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

Todos los ítems tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción.

A continuación encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
V1 Dimensión 1: AUTOCRÁTICO						
1	Establece objetivos y procedimientos en la enseñanza					
2	Es dogmático y espera obediencia.					
V1 Dimensión 2: DEMOCRÁTICO						
3	Utiliza la consulta para practicar el liderazgo.					
4	Alienta la participación en los métodos y metas de trabajo.					
V1 Dimensión 3: LIBERAL						
5	Espera que los estudiantes asuman la responsabilidad por su propia motivación, Guía y control.					
6	Brinda libertad absoluta de actuación de los estudiantes					
V2 Dimensión 1: AMBIENTE FISICO						
7	Condiciones físicas del trabajo espacio, instalaciones ruido, temperatura, máquinas, me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
8	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo					
V2 Dimensión 2: ESTRUCTURAL						
9	Conozco perfectamente bien como está organizada la institución.					
10	Conozco los valores, misión y objetivos de la institución					

V2 Dimensión 3: SOCIAL						
11	La relación entre compañeros de trabajo es la adecuada					
12	Participo de las actividades culturales y recreacionales que la institución realiza					
V2 Dimensión 4: PERSONALES						
13	Mi capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas					
14	Mi trabajo me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

TABLA BINOMIAL DE JUECES EXPERTOS

INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO							Proporción de Concordancia (P)	
JUECES	INDICADORES	A	B	C	D	E	TOTAL		
CRITERIOS									
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	0,55	0,63	0,85	0,65	0,95	3,63	0,73	
2. OBJETIVO	Está expresado en capacidades observables	0,7	0,58	0,9	0,6	0,85	3,63	0,73	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	0,45	0,55	0,95	0,65	0,85	3,45	0,69	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento	0,45	0,6	0,8	0,6	0,85	3,3	0,66	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	0,55	0,5	0,85	0,65	0,9	3,45	0,69	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	0,45	0,6	0,9	0,6	0,85	3,4	0,68	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	0,7	0,63	0,95	0,65	0,85	3,78	0,76	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones	0,85	0,55	0,9	0,65	0,9	3,85	0,77	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	0,85	0,5	0,95	0,65	0,95	3,9	0,78	
TOTAL		0,62	0,57	0,89	0,63	0,88		6,48	
Es válido si P es ≥ 0.50								P=	0,72

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach.

Es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

Σ = Sumatoria

k = Número de ítems

v_i = Varianza de cada ítem

v_t = Varianza total

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS tenemos:

El instrumento presenta un alfa=0,85 cercana a uno, lo que indica una aceptable fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.



Dr. Walter Stalin Gil Quevedo
ASESOR

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTE

M(o). César Wilfredo Vásquez Trejo
SECRETARIO

Dra. Gladys Margot Gavedia García
VOCAL

