



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**

"ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, CHACHAPOYAS  
- 2016"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE**  
**ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

Bach. CARMONA GIL NANCY SMITH

**ASESOR:**

Mg. RÍOS CUBAS MARTÍN ALEXANDER

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CHICLAYO – Perú

**2016**

PAGINA DEL JURADO

---

**Mg. JAIME CASTAÑEDA GONZALES**  
PRESIDENTE

---

**Mg. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE**  
SECRETARIO

---

**Mg. RÍOS CUBAS MARTÍN ALEXANDER**  
VOCAL

## DEDICATORIA

A Dios por concederme la vida, por iluminar mi camino, por estar conmigo cada día, ayudándome a lograr mis objetivos.

Esto con mucho amor y cariño a mi madre, porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para ser de Mí una mejor persona.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por brindarme todos los conocimientos necesarios y así poder ser una buena profesional.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por su colaboración en la investigación.

Al Dr. Edwin Gonzales Paco, por su apoyo en la elaboración de  
Mí tesis.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **NANCY SMITH CARMONA GIL** con DNI N° **45506740**, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Diciembre 2016

Bach. Nancy Smith Carmona Gil

## **PRESENTACIÓN**

Señores integrantes del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presente a consideración de ustedes el presente trabajo de investigación titulado “Competencias de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas-2016”, y pongo a vuestra consideración, esperando que esté acorde con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administradora.

Nancy Smith Carmona Gil

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN:</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1. Realidad problemática</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2. Trabajo previos</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3. Teorías Relacionadas al Tema</b> .....	<b>20</b>
<b>Liderazgo en una organización</b> .....	<b>20</b>
<b>Visión del líder</b> .....	<b>20</b>
<b>Tipos de liderazgo</b> .....	<b>20</b>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL O CLIMA LABORAL:</b> .....	<b>21</b>
Definición: .....	21
Origen: .....	21
Elementos del clima laboral: .....	21
<b>EL CLIMA LABORAL UNIVERSITARIO:</b> .....	<b>22</b>
El clima laboral en la universidad .....	22
<b>1.4. Formulación del Problema</b> .....	<b>23</b>
<b>1.5. Justificación del Estudio</b> .....	<b>24</b>
<b>1.6. Objetivos</b> .....	<b>24</b>
<b>1.6.1. Objetivo General</b> .....	<b>24</b>
<b>1.6.2. Objetivos específicos:</b> .....	<b>25</b>
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1. Diseño de Investigación</b> .....	<b>25</b>
<b>Variables:</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2. Variables, Operacionalización</b> .....	<b>27</b>

<b>2.3. Población y muestra</b> .....	29
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	29
<b>2.5. Métodos de análisis de datos</b> .....	31
<b>III. RESULTADO</b> .....	31
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	39
<b>IV. CONCLUSIÓN</b> .....	40
<b>V. RECOMENDACIONES</b> .....	41
<b>VI. REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b> .....	43
ANEXO 01.....	44
ANEXO 02.....	45
ANEXO 03.....	49



## RESUMEN

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel relacional; de tipo: Observacional, Prospectivo, Transversal y analítico. Se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016, la muestra estuvo constituido por 50 docentes entre nombrados y contratados. Para recolectar la información se utilizó el instrumento “formulario de cuestionario sobre el estilo de liderazgo y clima organizacional, propuesto por Dante Vásquez Alva (2012) y la escala del clima organizacional (EDCO) elaborado por Aceros Yusset Echeverri Lina, María y otros de la localidad de Santa Fe en Bogotá Colombia. El análisis de los resultados se realizó mediante la prueba estadística no paramétrica del Chi cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 2.11$ ;  $Gl = 2$ ;  $p = 0.348 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que el estilo de liderazgo no se relacionan con el clima organizacional, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.

**Palabras Claves: Liderazgo - Clima Organizacional**

## **ABSTRACT**

This research was quantitative approach; correlational level; type: Observational, prospective, transversal and analytical. It was performed with the aim of establish the relationship between leadership style and organizational climate in teachers of the Faculty of Health Sciences of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas, Chachapoyas - 2016, the sample was consisting of 50 teachers between appointed and contracted. To collect the instrument information "form questionnaire was used style leadership and organizational climate, developed by Dante Vasquez Alva (2012) and scale organizational climate (EDCO) prepared by Lina Echeverri Yuset Steels, Maria and others from the town of Santa Fe in Bogota Colombia. The analysis of the results was performed by means of the non-parametric statistical test of Chi square whose value was of  $X^2 = 2.11$ ;  $Gf = 2$ ;  $p = 0.348 > \alpha = 0.05$ , Demonstrating in this way the Null hypothesis, The same that indicates that leadership styles are not related to the organizational climate, that is, that each of the variables are independent of each other.

**Keywords: Leadership - Organizational Climate**

## I. INTRODUCCIÓN:

### 1.1. Realidad problemática

El mundo laboral los empleados llevan consigo sus creencias y percepciones de Él y de los demás. Todo esto está relacionado al trabajo, los jefes tienen una forma de liderar una empresa. “El desempleado se rige no solo por su estudio, si no por sus emociones en lugar donde trabaja”. (Brunet, 2012)

En la actualidad, toda institución está en constante innovación por ello debe buscar un líder, quien dirija de manera adecuada para poseer una “ventaja frente a los demás”. (Fichman, 2012)

Internacionalmente, una organización está formada por más de dos personas, para cooperar y así lograr sus objetivos, que sería imposible hacerlo solo. Por eso para alcanzar el propósito de los resultados esperados en la empresa, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales entre los “colaboradores, a su vez esto le permitirá desarrollar de la mejor manera dentro de la organización”. (Chiavenato, 2013)

Un clima laboral favorable, es cuando la productividad y calidad del producto que produce la empresa integrará, será el resultado del cumplimiento de sus metas dentro una institución. (Etkin, 2014)

El liderazgo a nivel mundial es necesario para ser competitivo, es cuando el colaborador tiene un camino fijo para cumplir con los fines trazados por Él, esto lo va lograr con la ayuda inteligencias interpersonales. (Gallegos, 2012)

La Facultad de Ciencias de la Salud- UNTRM, fue creada en octubre del año 2014, ubicada en la ciudad de Chachapoyas en Higos Urco Ciudad Universitaria, 560 alumnos de las Escuelas Profesionales de: Enfermería, Estomatología, Psicología, Medicina Humana y Tecnología Médica. Se define por ser una organización democrática ya que está formada por personas con característica, pensamientos e inquietudes diferentes, donde tienen que

convivir con esas diferencias y que dan distintos climas psicológicos favorables o desfavorables.

Está compuesta por tres estamentos bien determinados como son docentes, estudiantes y egresados; el personal administrativo sirve como apoyo para desarrollo académico, presupuestal entre otros. Las personas que trabajan en la UNTRM, se ven afectados por los tipos de liderazgo de los jefes de oficina, rectorado, vicerrectorados, decanatos y la parte administrativa que practican la mala comunicación, rotación de los jefes de oficina sin comunicarlos, en cual genera conflictos entre la empresa y personas de cada individuo. Por eso ocasiona mal estar en el trabajo afectando la efectividad de servicio.

Las diferencias que existen entre los grupos que trabajan dentro de una organización, generan un malestar entre los colaboradores, a su vez las costumbres de los trabajadores con bajo nivel educativo son difíciles de cambiar o son reacios al cambio, por lo tanto tendrán una influencia marcada en el clima organizacional.

Claramente a nivel institucional se puede notar que existen individuos sin experiencias que se valen de las recomendaciones para asumir un cargo, también se evidencia que capacitan a los trabajadores sin antes comprender y analizar el contexto donde se va a desenvolver el colaborador, además observamos que existe una desinformación sobre las funciones o como maneja la organización.

Hay problemas por la mala comunicación que presentan siempre las autoridades ante la gente, También existe malestar por la inestabilidad, retrasos en los honorarios; habiendo desigualdades en las retribuciones, creando desmotivación lo cual no tienen ganas para comprometerse en el trabajo que le asignen. Existen también sensaciones permanentes de miedo por la inestabilidad reinante, en los docentes y personal administrativo contratados.

Este incipiente desarrollo del clima laboral o psicológico en la Universidad en estudio; hace que se produzcan brechas entre los colaboradores, porque la minoría de docentes son nombrados, teniendo todos los derechos de acuerdo a la ley, no están comprometidos con la institución; los contratados por servicios autónomos que por carecer de todos los beneficios, no están satisfechos, además se respaldan por las mismas cláusulas del contrato que suscriben, queriendo decir que estos colaboradores no generan vínculo con la empresa, lo cual hace que no se identifique con la institución en la que labora.

## **1.2. Trabajo previos**

### **A nivel Internacional:**

(Alves, Liderazgo y clima organizacional, 2003), en su investigación, pública en la revista de Psicología del Deporte en la ciudad de Barcelona, el *“liderazgo y clima organizacional”*, concluye que:

Liderazgo eficaz es constituir, desenvolver un clima dentro de la organización para conseguir los fines de la institución. Comprobando que el trabajo no se trata de una tarea fácil.

Hay estudios que nos permiten la búsqueda de información para lograr su cumplimiento.

Fundamentalmente afirmamos para que haya un adecuado clima en la institución, es importante que los gerentes tengan un liderazgo eficaz, siendo flexible en su ejecución.

Como se podrá entender la aplicación de liderazgo en el clima organizacional no es un tarea sencilla, sin embargo las investigaciones relacionadas en este tema buscan soluciones y caminos más rápidos para la aplicabilidad de la técnicas y estrategias del liderazgo y clima organizacional.

(Contreras, 2016), en su trabajo de investigación, *“Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su*

*intervención*”, (para obtener la Maestría en la Universidad del Rosario), concluye que:

Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo. No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinentes.

Se puede establecer que los datos entregados por el personal del Colegio ameritan una intervención pronta para implementar las políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional.

Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar.

Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad.

La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico.

Los resultados del Clima Organizacional arrojaron que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

El jefe debe ser responsable de sus acciones y así ara que los demás también lo hagan, también deberán realizar diplomados, capacitaciones a los docentes

para mejorar su liderazgo y clima organizacional ya que muestran adjetivos desfavorables,

(Camus, 2014), en su trabajo de investigación *“El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento Municipal”*, (obtener el grado magíster en Educación - Santiago de Chile), concluyendo que:

Hay componentes que permiten lograr “transformaciones en el proyecto educativo institucional”, esto tiene que ver con el liderazgo que ejerce cada individuo.

El equipo debe apoyarse en docentes que tengan liderazgos parecidos; así mismo deben realizar capacitación para que reflexionen, para que los trabajadores compartan, conozcan sus habilidades de cada uno y se tengan confianza.

Los colaboradores poseen atributos, tienen planes para modificar la “cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Si no hubiera dialogo entre las partes, seguirá predominando un liderazgo Transaccional”.

Los docentes son innovadores y cumplen con sus tareas encomendadas, por ser motivados por su Jefe los cuales tienen una cultura organizacional y liderazgo transformacional, esto es a que ellos tienen cualidades y habilidades por eso cumple con todo es un buen líder.

(Sandoval, 2013), en su trabajo difundido en la red de revistas científicas de América Latina, el Caribe y España, *“clima organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior”*, en sus conclusiones considera, *“no existen evidencias suficientes para sostener que la edad y la antigüedad de los profesores investigadores afectan el clima organizacional en el cuerpo académico”*.

El jefe de la institución debe actualizar los programas y equipos, deberá realizar capacitaciones, talleres de relajamiento y motivarles a los

colaboradores para mejorar el clima no favorable que es el 27%, así formarán buenos estudiantes para ser líderes.

(Pérez, 2011), artículo publicado *“la gestión universitaria y el clima organizacional” en la ciudad La Habana, Cuba*, concluye que, *“La evaluación del clima organizacional es un mecanismo que permite diagnosticar para la gestión del cambio para alcanzar una mayor eficiencia en la institución que es necesaria en la actualidad”*.

Es muy importante el clima organizacional en una institución para la buena relación entre las personas así puedan cumplir con las metas y ayudarse mutuamente, para que logren los objetivos.

#### **A nivel Nacional:**

(Vásquez, 2012), en su estudio, *“Estilo de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de la Perla-Callao, de la Universidad San Ignacio de Loyola”*, (Grado académico de magister), con el propósito de *Identificar el estilo y la dimensión de liderazgo que subyacen en los docentes del nivel secundario*”, concluyendo que, *“predominó el liderazgo transaccional, por encima del liderazgo transformacional”*.

Los docentes del nivel secundario deberán capacitarse, asistir a cursos de diplomados como mejorar la institución educativa, el jefe debe conocer a sus a sus colaborados y preocuparse por ellos, por su bienestar, cuales son las dificultades que enfrentan para así tener un liderazgo transformación donde cumpla con los objetivos e innove haga que la institución sea la mejor y forme buenos profesionales.

(Campos, 2012), en su investigación *“estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla-región Callao”*, concluye que El liderazgo directivo y el clima organizacional se



relacionan significativamente y verdaderamente moderados en el equipo docente, padres de familia y alumnos de 5<sup>to</sup> de secundaria en la institución antes mencionada.

De acuerdo a estos estudios los jefes deben evaluar sus fortalezas y debilidades, así podrá brindar un buen ejemplo a sus colaboradores. Debe tener en cuenta las opiniones de los demás, brindar apoyo a los colaboradores para que se desempeñen lo mejor posible. Así formarán estudiantes.

(Leòn, 2015), en su trabajo de investigación, “*El 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 Lima, año 2013*”. (Obtención del grado académico de magister).

Según los resultados los docentes tienen un regular clima organizacional, el 48,1% tienen un liderazgo regular. Concluye que, “*El clima organizacional se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo del director de la Institución (...), que los directores sean líderes, mejoraran el clima de la institución, será mucho mejor si tienen liderazgo transformacional*”.

El director debe cumplir con los objetivos e ir más allá de la gestión de la institución para que sea un líder transformación, así tendría estudiantes distinguidos de los demás, serán capaces de seguir adelante y mejorara el futuro de nuestro país.

(Cajo, 2012) En su investigación “*Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*”, (para obtener el grado académico de Doctora en Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos), concluye que existe una interrelación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima

Organizacional, de igual manera existe diferencias por género respecto al liderazgo transformacional y clima organizacional.

Tienen un liderazgo transformacional y el clima organizacional el director, son significativos; por tal motivo se recomienda que sigan así por el bien de los futuros profesionales y del país.

(Rivera, 2015) En su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*", Iquitos, concluye que existe un Nivel Medio de Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Inst., de Inv., esto da a pie que se involucren más en su trabajo con responsabilidad así poder vencer las dificultades con una buena relación interpersonales.

Los colaboradores del I.I.A.P., describen que la eficacia de supervisión por parte de sus superiores se descubre en un estado óptimo; lo que permite alcanzar los propósitos planteados de acuerdo a la planificación estratégica, esto se evidencia en el grado de confianza en los colaboradores y la delegación de funciones.

En la dimensión de comunicación, los colaboradores del IIAP, tienen una percepción de que existe rapidez, fluidez y velocidad en la cadena de valor de los procesos de la organización y además consideran que tiene libertad para expresar sus requerimientos y se retroalimenta en el marco de sus competencias; al mismo tiempo están motivados por los logros.

En cuanto a las Situaciones laborales, los colaboradores del IIAP, sienten a la organización como un lugar donde existe una interrelación adecuada, seguridad, estímulo y remuneración acorde al trabajo que realizan, además expresan que el ambiente físico está acorde a los requerimientos.

En lo que se refiere a Autorrealización, los colaboradores del IIAP, sienten que su centro de trabajo contribuye a su desarrollo personal y profesionalmente, debido a los regímenes laborales que satisfacen sus expectativas.

En conclusión este trabajo de investigación determina que existe un grado o nivel medio de clima organizacional de los colaboradores, para mejorar deben motivar con capacitaciones de relajación, incentivos, capacitaciones de los trabajadores, así puedan tener importancia a su trabajo dedicarle todo el tiempo posible. Estos hallazgos contribuyen al presente trabajo en la medida que proporciona valiosa información para mejorar el clima organizacional.

### **A nivel local**

(Chauca, 2012) En su trabajo de investigación "*Clima organizacional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el año 2011*", (obtener del grado de doctor en Administración de la Educación) en la Universidad César Vallejo, concluye que las dimensiones de mejor percepción por parte de los docentes son las Relaciones interpersonales, el estilo de dirección y la retribución, destacando que los docentes nombrados tienen en primer lugar la percepción respecto de su retribución y los contratados a las relaciones interpersonales y el estilo de dirección.

Las dimensiones de mejor percepción por parte de los administrativos son igual que en los docentes las Relaciones interpersonales, el estilo de dirección y la retribución, lo que confirma que esas tres son las dimensiones de mejor percepción en toda la universidad.

Las dimensiones percibidas como más bajas por parte de los docentes nombrados son el sentido de pertenencia y el de los contratados los valores.

Las dimensiones percibidas como más bajas por parte de los administrativos son disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia, y valores colectivos, lo que confirma que estas tres dimensiones son las de peor percepción.

Debido a que la disponibilidad de recursos es una dimensión que depende más de la gestión, hacer un programa de reforzamiento del clima debe tomar como puntos clave los valores colectivos y el sentido de pertenencia.

Estudios como estos nos permitirán aclarar el panorama sobre el clima organizacional en personal administrativo y docentes de la UNTRM, así poder motivarlos a los colaboradores, realizar cursos de capacitación con un psicólogo y así puedan tener un buen desempeño laboral para que la empresa forme profesionales líderes.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **Liderazgo en una organización**

(Jimenez, 2012), “conjunto de habilidades gerenciales que una persona posee para influir en los demás, haciendo que como equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de objetivos y metas”.

#### **Visión del líder**

(Schein, 2011) “Los líderes están atentos a lo que sucede, identifican acciones futuras en beneficio de la empresa, reorientan y aglutinan la atención de todos los integrantes de la organización”.

Al respecto se debe tener en cuenta que para asumir una conducción, el líder debe proyectarse a la visión de la organización.

#### **Tipos de liderazgo**

(Bernal, 2001) En su artículo publicado en Anuario de Educación, líder el cambio: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”, aborda el liderazgo

transformacional como el estilo más pertinente para conducir los centros de educación o formación.

Según Burns, citado por (Palomo, 2010), describe que “El líder transaccional es inexperto pues prioriza sólo sus necesidades, le dificulta consolidar su equipo para el logro de propósitos colectivos, se enfoca al interés individual o colectivo pero aisladamente”.

Esto significa que el líder transaccional actúa premiando o castigando a sus colaboradores en relación al desempeño y trabajo realizado.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL O CLIMA LABORAL:**

#### **Definición:**

(Werther, 2015) En primer término es necesario determinar que hablar de clima laboral es hablar de clima psicológico, clima organizacional, La definición aceptada es que son las percepciones individuales de las características o atributos del ambiente de trabajo.

**Perspectivas del clima laboral:** A mediados de la década de los noventa se desarrollaron tres perspectivas sobre el clima laboral: Construcción social, Clima psicológico general y modelo de Múltiples.

#### **Origen:**

(Ros, 2012), *“Kurt Lewin fue el introductor del constructo clima en relación con el estudio y el análisis de las organizaciones”*.

#### **Elementos del clima laboral:**

(Álvarez, 2011), considera que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como el aspecto individual, los grupos, la motivación, el liderazgo, la estructura y los procesos”.

El aspecto individual, toma en cuenta las percepciones, los valores, las actitudes, la personalidad, el aprendizaje y el stress que siente el colaborador dentro de la empresa.

Los conjuntos de personas en una organización involucran procesos, distribuciones, cohesión, normatividad y documentación.

La motivación, que considera requerimientos, voluntad y refuerzo.

El liderazgo con todo lo que implica: capacidad de influir en los demás, estilos, etc.

Los procesos organizacionales, consideran acciones evaluativas, remuneraciones, estilos de comunicación y toma de decisiones.

Estos componentes repercuten en el desempeño de las personas para cumplimiento de objetivos, colmado de expectativas, eficiencia en el trabajo, aspectos conductuales dentro del grupo; lo cual repercutirá en el nivel de satisfacción, adaptabilidad y desarrollo.

## **EL CLIMA LABORAL UNIVERSITARIO:**

### **La universidad:**

(Olatz, 2012), *“La universidad se caracteriza por ser una organización democrática y compleja. Se afirma esto por la cantidad de integrantes que la conforman. Esta realidad ocasiona diversos puntos de vista que al final de cuentas determinan múltiples climas laborales y organizacionales”*.

### **El clima laboral en la universidad**

La forma de gobierno en la universidad con su modalidad de elección repercute en el clima laboral. Al respecto (Simón, 2014), menciona que “los representantes en muchos casos tienen una perspectiva diferente a los subordinados lo cual puede ocasionar rechazos o conflictos”

En este sentido, la cultura organizacional de la Universidad posee en su interior una primacía de poder, por lo cual, las plantea una fuerte preponderancia de poder por lo que las disposiciones y medidas adoptadas tienen cierto grado de dificultad, lo cual resquebraja los comportamientos.

En este marco, en el campo universitario prevalece la idea de persuadir y no imponer, razón por la cual los acuerdos generan encuentros y desencuentros, por lo que es importante tomar en cuenta las formas de pensamiento y actitudes del grupo directivo, sus pactos, convenios y sus dilemas de lealtades.

Es importante resaltar que las organizaciones se constituyen en escenarios en el cual las personas conviven mucho tiempo desarrollando diversas tareas, razón por la cual se afirma que el éxito de toda organización, incluso las universidades, está condicionado a los colaboradores, por lo que es de suma importancia que en los centros de trabajo el clima organizacional sea de lo mejor.

Para alcanzar condiciones óptimas para el clima organizacional es indispensable realizar un análisis de los componentes de una organización, investigar los factores que repercuten en su estructura, la tecnología, el establecimiento de roles, los sistemas de premios y castigos y las interrelaciones que se producen entre autoridades y subordinados.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016?

## **1.5. Justificación del Estudio**

Resulta de mucha relevancia para las empresas, universidades y otros el identificar, describir y medir el clima organizacional debido a que repercute en la calidad de toda organización, traducida en la productividad, competitividad, innovación y sostenibilidad de la organización.

La universidad es una organización democrática y compleja, debido a la multiplicidad de caracteres que confluyen en ella, lo cual genera diversos climas laborales. Esto es una razón que sustenta este trabajo de investigación.

Comprender el clima laboral, por lo tanto, será de suma importancia en la actividad comportamental de las personas que trabajan en ella, esto favorecerá el empoderamiento para alcanzar índices de eficacia, diferenciación, innovación y adaptación.

### **Hipótesis**

**H1:** Si existe una relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016.

**Ho:** No existe una relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016.



### **1.6.2. Objetivos específicos:**

1. Identificar el estilo de liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016.
2. Identificar el clima organizacional en los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2016.
3. Establecer la relación existente entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la FCS de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

#### **Tipo de estudio**

La presente investigación será de enfoque cuantitativo; de nivel relacional; al respecto (Supo, 2014), "Según la actuación del investigador será observacional; la planificación de la toma de datos será prospectivo; según el número de ocasiones en que medirá la variable de estudio será transversal y según el número de variables de interés será analítico".

De enfoque cuantitativo porque permitirá cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. De nivel relacional de asociación de riesgo porque se relacionará las variables en estudio y se buscará la asociación de riesgo de cada una de la dimensiones como factores de riesgo de la disfunción sexual. Tipo de investigación: Observacional porque no se manipularan las variables ya que los datos reflejaran la evolución natural de los eventos; Prospectivo porque los datos se recolectaran de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio. Transversal por que las variables se medirán en una sola ocasión. Analítico porque el análisis estadístico será bivariado y se pondrá a prueba las hipótesis estadísticas y de asociación de riesgo.

**Diseño de estudio:**

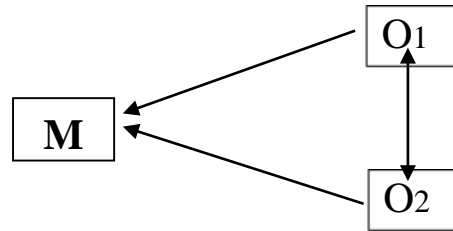
Se hará uso del diseño relacional.

**DONDE:**

M = Muestra de estudio.

O<sub>1</sub> = Estilo de Liderazgo

O<sub>2</sub> = Clima Organizacional



**Variables:**

**Identificación de variables**

**V 1:** Estilo de liderazgo

**V 2:** Clima organizacional

## 2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>V = 1 Liderazgo</b>	Habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, medido a través del puntaje que obtiene cuando se aplica un test estandarizado que evalúa sus habilidades para el trabajo en equipo y sus destrezas gerenciales (Jimenez, 2012).	Cumplimiento	Metas	Entrevista y encuesta	Guía y cuestionario
		Papel gerencial	Habilidad		
		Prioridad	Grado de acción		
		Colaborativo	Trabajo en equipo		
		Relaciones interpersonales	Comunicación		
		Motivación	Rendimiento		
		Destrezas	Habilidades		

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>V2 = Clima organizacional</b>	Enfatiza la importancia de estimaciones personales y relaciones sociales amistosas, responsabilidad y colaboración en la valoración de los atributos del ambiente laboral. Para alcanzar los objetivos comunes (Alves, 2000).	Importancia	Rendimiento	Entrevista y encuesta	Guía y cuestionario
		Cohesión	Trabajo en equipo		
		Organización	Estructura y políticas		
		Eficiente	Resultados		
		Control	Desempeño		
		Innovación	calidad		
		Comodidad	Satisfacción		

### 2.3. Población y muestra

Estará constituido por todos los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias de la Salud – UNTRM, que suman un total de 50 docentes.

<b>FACULTADES</b>	<b>Nombrados</b>	<b>Contratados</b>
EP Enfermería	10	12
EP Estomatología	3	10
EP Psicología	2	8
EP Medicina	3	2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>32</b>

Fuente: Escalafón y de la Dirección de Abastecimiento de la UNTRM.

#### **Criterios de selección:**

##### **Criterio de Inclusión**

Docentes nombrados y contratados que estén laborando en la Facultad.

##### **Criterio de Exclusión**

Docentes que se encontraban con licencia, vacaciones o no desearon participar.

##### **Muestreo:**

En este estudio no se utilizará ningún muestreo ya que se considerará a toda la población de estudio.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizará el método de la encuesta y la técnica del cuestionario.

**V1 = Liderazgo:** Se utilizara el cuestionario sobre estilo de liderazgo de los docentes que consta de 46 ítems agrupados en tres dominios; el de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y no liderazgo, su aplicación tiene una duración de 20 minutos máximo, presentados en forma

de afirmaciones o juicios con preguntas de cinco opciones en forma de escala de Liker.

El cuestionario de estilos de Liderazgo ha sido validado por (Vasquez, 2012).

Los ítems serán respondidos de acuerdo al siguiente detalle:

1=Nunca

2=Rara vez

3=A veces

4=A menudo

5=Frecuentemente

**V2 = Clima organizacional:** utilizaremos la escala del clima organizacional (EDCO) laborado por Aceros Yusset Echeverri Lina, María y otros de la localidad de Santa Fe en Bogotá Colombia, cuyo propósito es identificar un parámetro a nivel general sobre lo que perciben las personas y la organización tienen y, además proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, a fin de implantar cambios planificados en las actitudes y conducta de los miembros.

La escala cuenta con cuarenta preguntas que exploran 8 áreas del comportamiento organizacional, entre las que se encuentran el área de Relación interpersonales, Estilos de dirección, Sentimiento de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de Recursos, Estabilidad, Claridad y Coherencia en la dirección y valores colectivos.

Los ítems serán respondidos de acuerdo al siguiente detalle:

1=Nunca

2=Muy pocas veces

3=Algunas Veces

4=Casi siempre

5=Siempre

## 2.5. Métodos de análisis de datos

La información final Microsoft Word, Excel y SPSS. Para contrastar la hipótesis de relación se someterá a la prueba estadística no paramétrica del  $\chi^2$  con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  (95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error).

Los resultados se mostrarán en tablas simples y tablas de contingencia mostradas en gráficos circulares y de barra.

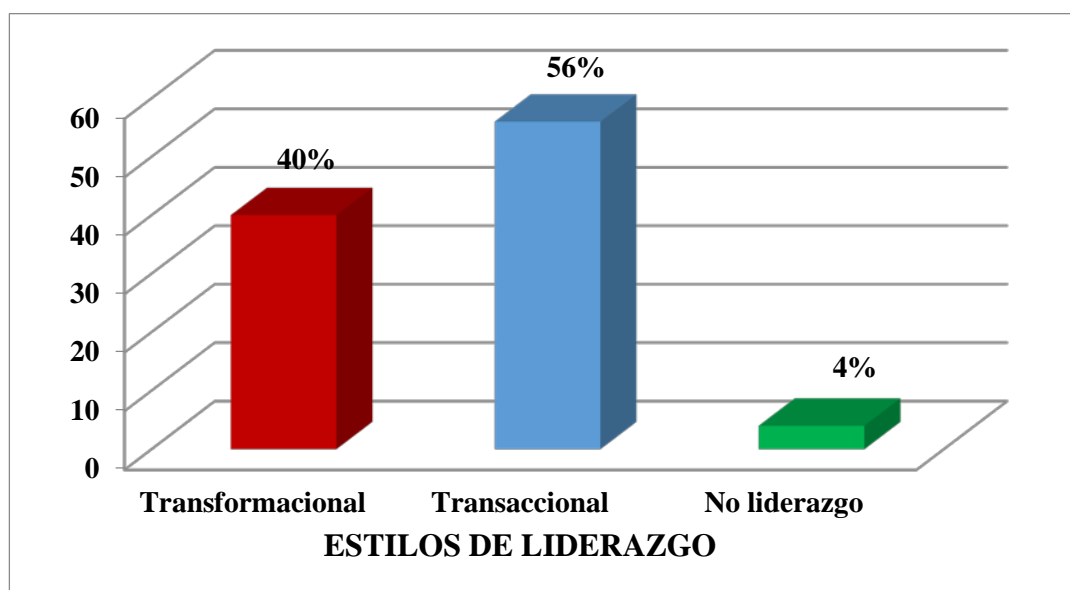
## III. RESULTADO

**Tabla 01:** Estilo de liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas - 2016.

Estilo de liderazgo	Fi	%
Transformacional	20	40
Transaccional	28	56
No liderazgo	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario de estilos de liderazgo

**Figura 01:**



**Fuente:** Tabla 01

En la tabla y figura 01, se observa que del 100% de los docentes de la FCS - UNTRM., el 40% (20) tienen un liderazgo transformacional, el 56% (28) liderazgo transaccional y solo el 4% (2) no tiene liderazgo.

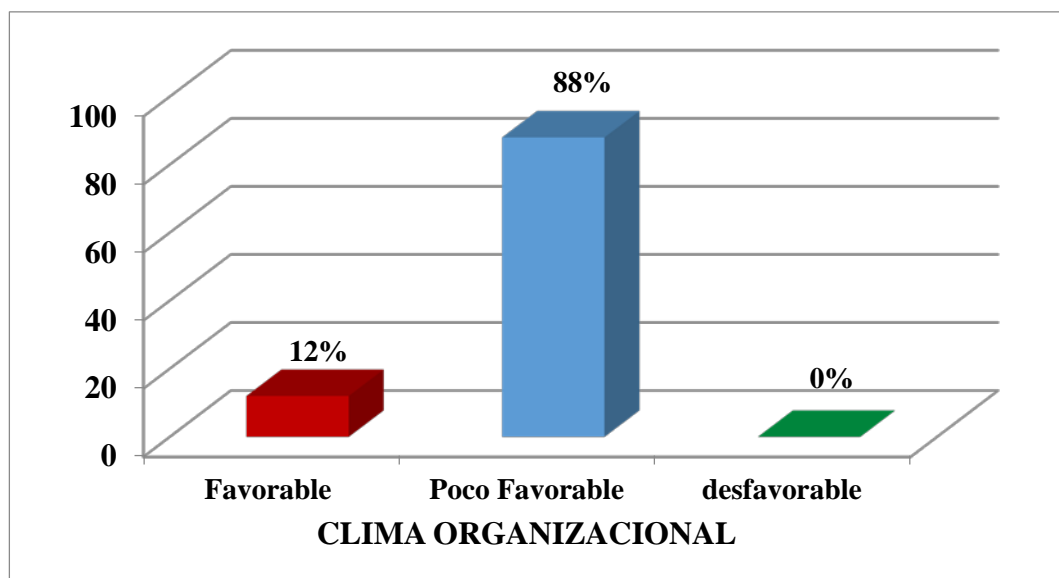
**Tabla 02:** Clima organizacional en los docentes de la FCS - UNTRM., Chachapoyas - 2016.

<b>Clima Organizacional</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Favorable	6	12
Poco Favorable	44	88
Desfavorable	0	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Escala de clima organizacional

**Figura 02:**

**F**



**Fuente:** Tabla 02

En la tabla y figura 02, se observa que del 100% de los docentes de la FCS – UNTRM., el 88% (44) tienen un clima organizacional poco favorable, el 12% (6) un clima favorable y ninguno tiene un clima desfavorable.



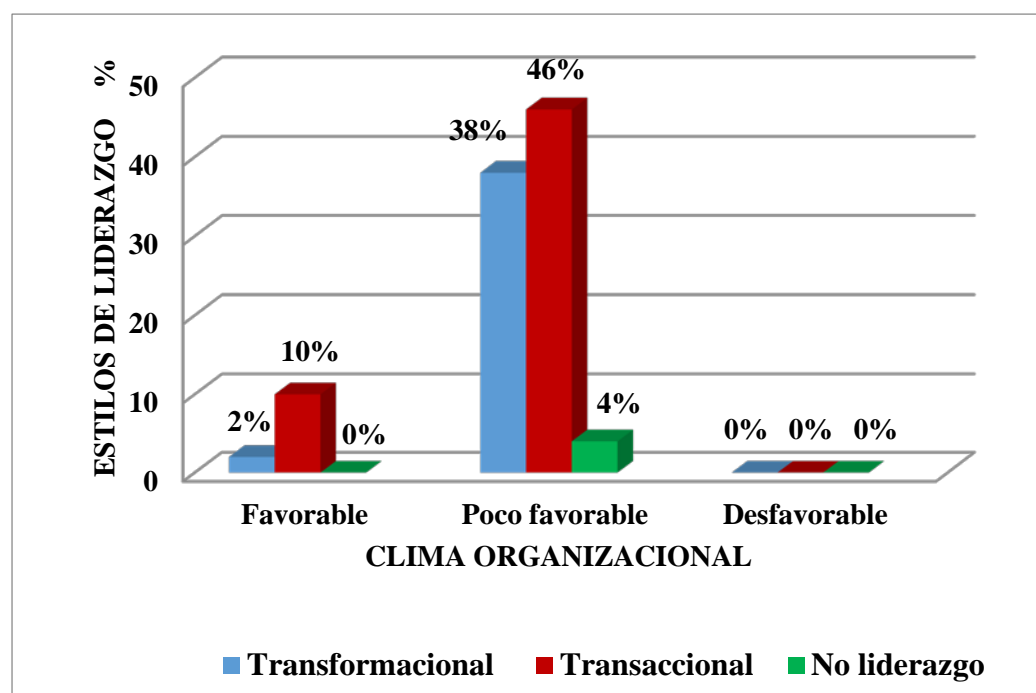
**Tabla 03:** Estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la FCS - UNTRM., Chachapoyas - 2016.

Estilos de liderazgo	Clima organizacional						Total	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Transformacional	1	2	19	38	0	0	20	40
Transaccional	5	10	23	46	0	0	28	56
No liderazgo	0	0	2	4	0	0	2	4
<b>Total X</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$\chi^2 = 2.11$ ;  $Gl = 2$ ;  $p = 0.348 > \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

**Figura 03:**



**Fuente:** Tabla 03

En la tabla y figura 03, se observa que del 100% de los docentes de la FCS – UNTRM., el 46% tienen un clima organizacional poco favorable con un tipo de liderazgo transaccional, el 10% tienen un clima organizacional favorable con un

tipo de liderazgo transaccional. El 38% tienen un clima organizacional poco favorable con un estilo de liderazgo transformacional, el 2% clima organizacional favorable con un estilo de liderazgo transformacional. Mientras que el 4% tienen un clima organizacional poco favorable los mismos no tienen liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 2.11$ ;  $Gl = 2$ ;  $p = 0.348 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que **los estilos de liderazgo no se relacionan con el clima organizacional**, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.

### CATEGORIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Tabla 04: Estilos de liderazgo según edad en los docentes de la FCS – UNTRM., Chachapoyas - 2016.

Edades	ESTILOS DE LIDERAZGO						TOTAL	
	Transformacional		Transaccional		No liderazgo			
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
25 – 29	4	36.4	7	63.6	0	0	11	100
30 - 49	14	41.2	19	55.9	1	2.9	34	100
≥ 50	2	40	2	40	1	20	5	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 4.127$ ;  $Gl = 4$ ;  $p = 0.389 > \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

En la tabla 04, se observa que del 100% de los docentes de 25 a 29 años, el 63.6% tienen un liderazgo transaccional y el 36.4% liderazgo transformacional. Del 100% de los docentes de 30 a 49 años, el 55.9% tienen un liderazgo transaccional, el 41.2% liderazgo transformacional y solo el 2,9% no tienen liderazgo. Mientras que del 100% de docentes de ≥ 50 años el 40% tienen un liderazgo transaccional y transformacional respectivamente, solo el 20% no tienen liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 4.127$ ;  $Gl = 4$ ;  $p = 0.389 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que los estilos de liderazgo no se relacionan con las edades, o sea que cada uno de

las variables son independientes entre sí.

Tabla 05: Estilos de liderazgo según estado civil en los docentes de la FCS – UNTRM - 2016.

ESTADO CIVIL	ESTILOS DE LIDERAZGO						TOTAL	
	Transformacional		Transaccional		No liderazgo			
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Soltero	4	16	19	76	2	8	25	100
Casado	10	55.6	8	44.4	0	0	18	100
Conviviente	6	85.7	1	14.3	0	0	7	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 14.736$ ;  $GI = 4$ ;  $p = 0.005 < \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 14.736$ ;  $GI = 4$ ;  $p = 0.005 < \alpha = 0.05$ , el mismo que indica que los estilos de liderazgo se relacionan con el estado civil.

Tabla 06: Estilos de liderazgo según sexo en los docentes de la FCS – UNTRM - 2016.

SEXO	ESTILOS DE LIDERAZGO						TOTAL	
	Transformacional		Transaccional		No liderazgo			
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Masculino	10	33.3	18	60	2	6.7	30	100
Femenino	10	50	10	50	0	0	20	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 2.381$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.304 > \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 2.381$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.304 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que los estilos de liderazgo no se relacionan con el sexo, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.

Tabla 07: Estilos de liderazgo según condición laboral en los docentes de la FCS-UNTRM - 2016.

CONDICIÓN LABORAL	ESTILOS DE LIDERAZGO						TOTAL	
	Transformacional		Transaccional		No liderazgo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Contratado	13	40.6	19	59.4	0	0	32	100
Nombrado	7	38.9	9	50	2	11.1	18	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 3.745$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.154 > \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 3.745$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.154 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que los estilos de liderazgo no se relacionan con la condición laboral, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.

Tabla 08: Clima organizacional según edades en los docentes de la FCS – UNTRM - 2016.

Edades	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
25 – 29	0	0	11	100	0	0	11	100
30 - 49	6	17.6	28	82.4	0	0	34	100
$\geq 50$	0	0	5	100	0	0	5	100
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 3.209$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.201 > \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 3.209$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.201 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que el clima organizacional no se relacionan con las edades, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.

Tabla 09: Clima organizacional según estado civil en los docentes de la FCS de la UNTRM - 2016.

ESTADO CIVIL	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Soltero	6	24	19	76	0	0	25	100
Casado	0	0	18	100	0	0	18	100
Conviviente	0	0	7	100	0	0	7	100
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	44	88	0	0	50	100

$X^2 = 6.818$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.033 < \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 6.818$ ;  $GI = 2$ ;  $p = 0.033 < \alpha = 0.05$ , el mismo que indica que el clima organizacional se relacionan con el estado civil.

Tabla 10: Clima organizacional según sexo en los docentes de la FCS de la UNTRM - 2016.

SEXO	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Masculino	6	20	24	80	0	0	30	100
Femenino	0	0	20	100	0	0	20	100
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	44	88	0	0	50	100

$X^2 = 4.545$ ;  $GI = 1$ ;  $p = 0.033 < \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 4.545$ ;  $GI = 1$ ;  $p = 0.033 < \alpha = 0.05$ , el mismo que indica que el clima organizacional se relacionan con el sexo.

Tabla 11: Clima organizacional según condición laboral en los docentes de la FCS de la UNTRM - 2016.

CONDICIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Contratado	6	18.8	26	81.3	0	0	32	100
Nombrado	0	0	18	100	0	0	18	100
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

$X^2 = 3.835$ ;  $GI = 1$ ;  $p = 0.049 < \alpha = 0.05$

**Fuente:** Escala de clima organizacional y cuestionario de estilo de liderazgo.

La siguiente tabla de contingencia se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 3.835$ ;  $GI = 1$ ;  $p = 0.049 < \alpha = 0.05$ , el mismo que indica que el clima organizacional se relacionan con la condición laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

El estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2016, se ha observado que el 100% de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, el 40% tienen un liderazgo transformacional quiere decir que los docentes aparte de cumplir con las tareas académicas encomendadas por la universidad se muestran innovadores para mejorar los aspectos académicos y administrativos de la universidad; el 56% presentan liderazgo transaccional lo cual significa que los docentes simplemente cumplen con las tareas académicas encomendadas por la Facultad y solo el 4% no tiene liderazgo. Resultados parecidos se encuentran en los estudios de Contreras 2016, en su trabajo de investigación “liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”, tienen liderazgo no deseable.

El 88% de los docentes de la FCS., tienen un clima organizacional poco favorable, es por la relación interpersonales entre docentes frente a la designación de los cargos de confianza, el 12% un clima favorable y ninguno tiene un clima desfavorable. Los resultados obtenidos se relacionan con el estudio realizado por Chauca 2012, “*clima organizacional en la UNTRM en el año 2011*”, en relaciones interpersonales entre los docentes. Estudio como estos nos permiten aclarar el panorama sobre el clima organizacional en el personal docente para poder mejorar y formar profesionales líderes.

Así mismo del 100% de los docentes de 25 a 29 años, el 63.6% tienen un liderazgo transaccional y el 36.4% liderazgo transformacional. Del 100% de los docentes de 30 a 49 años, el 55.9% tienen un liderazgo transaccional, el 41.2% liderazgo transformacional y solo el 2,9% no tienen liderazgo. Mientras que del 100% de docentes de  $\geq 50$  años el 40% tienen un liderazgo transaccional y transformacional respectivamente, solo el 20% no tienen liderazgo.

#### IV. CONCLUSIÓN

- Se ha identificado el estilo de liderazgo de los docentes de la FCS. Según el cual el 40% tienen liderazgo transformacional quiere decir que los docentes aparte de cumplir con las tareas académicas encomendadas por la universidad se muestran innovadores para mejorar los aspectos académicos y administrativos de la universidad; el 56% presentan liderazgo transaccional lo cual significa que los docentes simplemente cumplen con las tareas académicas encomendadas por la universidad, y solo el 4% no tiene liderazgo, el 56% liderazgo transaccional y solo el 4% no tiene liderazgo.
- Se ha identificado el clima organizacional en los docentes de la FCS. según el cual el 88% tienen un clima organizacional poco favorable, es por la relación interpersonales entre docentes frente a la designación de los cargos de confianza, el 12% un clima favorable y ninguno tiene un clima desfavorable., 12% un clima favorable y ninguno tiene un clima desfavorable.
- Se ha identificado el grado de relación del estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la FCS. Teniendo en cuenta que el 46% tienen un clima organizacional poco favorable con un tipo de liderazgo transaccional. El 38% tienen un clima organizacional poco favorable con un estilo de liderazgo transformacional, el 2% clima organizacional favorable con un estilo de liderazgo transformacional. El 4% tienen un clima organizacional poco favorable los mismo no tienen liderazgo. Determinándose según la prueba estadística no paramétrica del Chi – cuadrado cuyo valor fue de  $X^2 = 2.11$ ;  $Gl = 2$ ;  $p = 0.348 > \alpha = 0.05$ , demostrando de esta manera la hipótesis Nula, el mismo que indica que **los estilos de liderazgo no se relacionan con el clima organizacional**, o sea que cada uno de las variables son independientes entre sí.



## **V. RECOMENDACIONES**

- Se propone realizar cursos de capacitación en formar líderes transformadores para mejorar el bajo nivel encontrado en la investigación en los que no tienen liderazgo.
- Implementar políticas que permitan la capacitación de los docentes nombrados y contratados en temas de liderazgo y clima organizacional en otras universidades.
- Para el bajo índice en formación en líderes a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, se solicita que el Decano pueda realizar conjuntamente con los Directores de Escuela un círculo de capacitación y formación de líderes para el mejor desarrollo, que permitan acrecentar el rendimiento profesional y de los estudiantes de la UNTRM.
- Se recomienda que siga contratando docentes con maestría y experiencia laboral en actividades académicas.

## VI. REFERENCIAS

- Acosta. (2012). *clima organizacional*. España.
- Àlvarez, S. (2011). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología-2011*. lima.
- Alves, J. (31 de marzo de 2000). *Liderazgo y Clima Organizacional*, 9(1-2, pp. 123-133).
- Alves, J. (31 de marzo de 2003). (J. Alves, Ed.) 9(1-2, pp. 123-133).
- Ayala, L. J. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá.
- Ballard, Glenn and Howell, Gregory. (1997). *Shielding production: an essential step in production control*. New York.
- Bernal, A. (2001). Lider el cambio el liderazgo transformacional. *Anuario de Educación*, 47.
- Brunet. (2012). *clima laboral*.
- Cajo, C. (2012). *Liderazgo Transformacionall del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos*. Lima - Perú.
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla región Callao*. Región Callao.
- Camus, X. G. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile.
- Casas, C. y. (2009). *Clima Organizacional en las unidades del Hospital de Bonilla* . Lima.
- Celma, M. (2005). *Cultura organizacional y desarrollo profesional de las enfermeras, Universidad de Granada*. España.
- Chauca, C. &. (2012). *Clima organizacional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el año 2011*. Chachapoyas - Perú.
- Chiavenato. (2013). *clima organizacional*.
- Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá D.C.
- García. (2010). *cultura y clima organizacional*.
- Gestión. (15 de Octubre de 2015). La Construcción en el Perú. *Gestión*, pág. 18.
- Gutiérrez, J. (2013). *Nivel de suficiencia de las actividades tendencias a desarrollar la capacidad de liderazgo, que realiza el profesional de ciencias de la salud de la UNMSM*. Lima.
- Jimenez, A. (2012). *Liderazgo*. 1.
- Katz. (2013). *clima organizacional*.

- Kurt, L. (1939). *Estilos de liderazgo*. Ciencias Sociales + Investigación.
- Leòn, A. (2015). *El 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 Lima, año 2013*.
- Montalvo, M. (2014). *Lidreazgo y su influencia en el trabajo del profesional de salud* . Perú.
- Palomo, V. (2010). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* (Sexta edición ed.). Madrid, España: ESIC.
- Pérez, A. S. (abril - junio de 2011). *Educ Med Super v25 n.2 ciudad de la Habana*.
- Picchi, Flavio. (1993). *Sistemas de Qualidade: uso em empresa de construcao de edificios*. Sao Paulo.
- Rivera, P. y. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos Perú.
- Rodríguez, E. (2012). *Percepción de los estudiantes de Enfermería sobre estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de Enfermería U.N.M.S.M.* . Lima.
- Romero, J. C. (2010). *Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la caja popular San José Iturbides S.C.L. de C.V.* México.
- Ros, D. I. (2012). *clima laboral*.
- Sandoval, M. &. (30 de setiembre de 2013). Clima organizaciona en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3).
- Toro, J. &. (2006). *Método y Conocimiento de la Metodología de la Investigación*. Medellín: Fondo Editorial Universitario.
- Vasquez, A. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla Callao*. Tesis, Lima - Perú.
- Vásquez, A. D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de la Perla - Callao*. Lima - Perú.

ANEXO 01

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título: estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de FCS - UNTRM, Chachapoyas – 2016.

**Autora:** Nancy Smith Carmona Gil

Yo (Seudónimo) ..... autorizo participar en la investigación cuyo objetivo general es: Determinar la relación que existe entre las competencias del liderazgo y clima laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Chachapoyas – 2016”. Por lo que concedora de la publicación del presente, expreso que cualquier inquietud que tenga relacionada con la investigación será resuelta con la autora. Finalmente declaro que después de las explicaciones pertinentes proporcionadas por la investigadora, deseo ser parte de la investigación.

Chachapoyas, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2016

---

**Firma**

ANEXO 02

**CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE LIDERAZGO EN DOCENTES**

**OBJETIVO:**

Describir el estilo de liderazgo del docente, sea en el aula, tal como Usted lo percibe.

**INSTRUCCIONES:**

Por favor, sírvase responder todos los ítems, marcando una sola alternativa.

Edad..... Estado civil..... Sexo.....

Contratado

Nombrado

NUNCA	RARAVEZ	A VECES	A MENUDO	FRECIENTEMENTE
1	2	3	4	5

01	Colaboro con todos pero cuando toman interés.	1 2 3 4 5
02	Actúo cuando me doy cuenta que algo está yendo mal.	1 2 3 4 5
03	Me centro en buscar fallas, reclamos y errores en relación a lo establecido.	1 2 3 4 5
04	Me es difícil participar cuando nace un hecho de mucha relevancia.	1 2 3 4 5
05	Manifiesto mis ideales y dogmas más significativas	1 2 3 4 5
06	Si existen dificultades procuro resolverlos de varias maneras.	1 2 3 4 5
07	Intento hacer que mis colegas y mis estudiantes estén satisfechos de trabajar junto a mí.	1 2 3 4 5
08	Detallo las responsabilidades de todos en función de los propósitos de la institución.	1 2 3 4 5
09	Tiendo a demostrar mi pesimismo para alcanzar las metas de aprendizaje	1 2 3 4 5

10	Siento que es de mucha importancia determinar con claridad los objetivos institucionales.	1 2 3 4 5
11	Pienso que no es necesario trabajar horas extras.	1 2 3 4 5
12	Brindo un trato diferenciado a todos.	1 2 3 4 5
13	Si existe un problema, actúo sólo si se repite frecuentemente.	1 2 3 4 5
14	Propicio el análisis y el razonamiento en la resolución de problemas.	1 2 3 4 5
15	Tomo en cuenta los efectos relacionados con la moral y la ética en las decisiones que asumo.	1 2 3 4 5
16	Realizo un seguimiento de todas las fallas que suceden sobre los estándares requeridos	1 2 3 4 5
17	Enfatizo en el análisis cuidadoso de las dificultades antes de tomar alguna decisión.	1 2 3 4 5
18	Tomo en cuenta la visión institucional, para elaborar la visión en función de intereses estudiantiles con proyección al futuro.	1 2 3 4 5
19	Propicio que los demás aborden un problema desde diferentes perspectivas.	1 2 3 4 5
20	Contribuyo en el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.	1 2 3 4 5
21	No soy capaz de proponer o recomendar alternativas nuevas de acción.	1 2 3 4 5
22	Pienso antes de tomar una decisión.	1 2 3 4 5
23	Brindo un estímulo frente a la actuación de los demás.	1 2 3 4 5
24	Soy incapaz de asumir las consecuencias de mis decisiones.	1 2 3 4 5
25	Los demás demuestran desconfianza de mi accionar.	1 2 3 4 5
26	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	1 2 3 4 5

27	No acostumbro evaluar los efectos de mis decisiones.	1 2 3 4 5
28	Identifico las necesidades de formación de mis colaboradores de manera diferenciada.	1 2 3 4 5
29	Explico a los demás los beneficios de su trabajo.	1 2 3 4 5
30	Nunca corrijo mis yerros ni fallas	1 2 3 4 5
31	Trato de ser coherente entre mi decir y hacer.	1 2 3 4 5
32	Los demás me consideran un ejemplo digno de imitar.	1 2 3 4 5
33	Tengo dificultades para conducir a los demás en función de los propósitos de la institución.	1 2 3 4 5
34	Soy capaz de conducir a los demás al logro de los propósitos de la institución.	1 2 3 4 5
35	Demuestro interés para la solución urgente de los problemas que se presenten.	1 2 3 4 5
36	Generalmente tengo dificultades para coordinar con los demás.	1 2 3 4 5
37	Me cuesta mucho adoptar una decisión.	1 2 3 4 5
38	Considero de importancia el aporte de los demás.	1 2 3 4 5
39	No me interesan las inquietudes de los demás que integran el grupo.	1 2 3 4 5
40	Explico claramente la utilidad para cada integrante del logro de objetivos.	1 2 3 4 5
41	Conozco las necesidades de todos y demuestro disposición para colaborar con ellos.	1 2 3 4 5
42	Doy a conocer a todos sobre las virtudes y capacidades con que cuentan.	1 2 3 4 5
43	No expreso o explico la forma cómo se deben realizar las	1 2 3 4 5

	actividades.	
44	Demuestro disposición para realizar acuerdos.	1 2 3 4 5
45	Pienso que los demás no necesitan acciones de refuerzo o retroalimentación.	1 2 3 4 5
46	Procuro difundir la idea de que las dificultades son oportunidades para aprender nuevas cosas.	1 2 3 4 5



ANEXO 03

**PRUEBA EDCO (ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL)**

Por favor contestar de manera anónima las preguntas sin hacer borrones.

Edad.....Estado civil.....Sexo.....

Contratado

Nombrado

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Se toman en cuenta mis ideas.					
2	Tengo la aceptación de los demás.					
3	Los demás se muestran apartados de mí.					
4	Los demás propician mi malestar.					
5	Los demás consideran mi trabajo.					
6	Mi superior propicia un clima de cordialidad.					
7	Mi superior demuestra mala educación					
8	Recibo el apoyo de mi superior.					
9	Mi superior es arbitrario.					
10	Mi superior es desconfiado.					
11	Comprendo las bondades y retribuciones de la institución para conmigo.					
12	La ayuda en salud que me proporcionan es satisfactoria.					
13	MI remuneración es adecuada.					

14	No puedo realizarme en la institución.					
15	La ayuda en salud es insuficiente.					
16	No me preocupa el destino de la institución.					
17	Me expreso negativamente de la institución.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa					
19	Sin remuneraciones no trabajo tiempo adicional.					
20	Estuviera mejor en otra institución.					
21	Me siento incómodo en el espacio físico de trabajo.					
22	El espacio físico de la institución me genera muchas dificultades.					
23	El local de trabajo me impide laborar bien.					
24	No cuento con información para trabajar.					
25	El local es oscuro.					
26	La institución educativa realiza despidos injustos.					
27	Hay mínima rotación laboral.					
28	Hay muchos contratos.					
29	Existen preferencias en las contrataciones.					
30	Mi desempeño condiciona mi contrato.					
31	Conozco las metas de la institución.					
32	Comprendo el accionar de la institución.					

33	A veces se trabaja alejado de los propósitos.					
34	No se informa de los alcances de la institución.					
35	Los objetivos son ambiguos.					
36	Existe un trabajo articulado y cooperativo.					
37	Estoy conforme con las otras áreas de trabajo.					
38	Los demás me proporcionan la información que requiero.					
39	Si algo sale mal, los demás acostumbran a culpar a otros.					
40	Las áreas de trabajo solucionan las dificultades antes de culpar.					