

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO
AMÉRICA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Sebastián Enrique Bardales Dios

Jorge Miguel Coveñas Macas

ASESOR:

Lic. Rosa Beatriz Vidalón Moreno

**TRUJILLO-PERÚ
2016**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO
AMÉRICA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Sebastián Enrique Bardales Dios

Jorge Miguel Coveñas Macas

ASESOR:

Lic. Rosa Beatriz Vidalón Moreno

**TRUJILLO-PERÚ
2016**

DEDICATORIA

A Dios.

*Por estar con nosotros a cada paso
que damos, cuidándonos y dándonos
fortaleza para continuar.*

A Nuestros Padres.

*Quienes a lo largo de nuestra vida han velado
por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo
en todo momento. Depositando su entera confianza en
cada reto que se nos presentaba sin dudar ni un solo
momento de nuestra inteligencia y capacidad.*

A Nuestros Profesores.

*Quienes con mucha paciencia y bondadoso amor
nos perfilan para ser profesionales de mucho
éxito.*

AGRADECIMIENTO

En primer lugar dar gracias a Dios, el creador de todas las cosas y quien permite que todo ocurra, por permitirnos llegar a este momento.

A nuestros Padres, quienes con su apoyo incondicional, emocional y económico, han hecho posible la realización de esta Tesis y que por ende se constituye en un triunfo para ellos y el nuestro propio.

De igual manera, expresamos un agradecimiento efusivo a la Lic. Rosa Beatriz Vidalón Moreno, Asesora de Tesis, por toda su colaboración y entrega para guiarnos a la feliz culminación de este proyecto.

Muchas Gracias...

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Conforme a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos a bien poner a vuestra consideración la presente Tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO AMERICA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2015**, con la finalidad de obtener el título de Licenciado en Administración.

Los Autores

RESUMEN

El propósito de esta investigación es conocer la Influencia del Liderazgo en el Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015.

Para la realización de este estudio se planteó como objetivo general determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el instituto Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015, desarrollando una investigación de tipo descriptiva – correlacional, usando un diseño de contrastación.

Para ello se tomó una población muestral de 15 personas dentro de las cuales son personal administrativo y docentes de la institución.

En la presente investigación se aplicó como técnica una encuesta a todos los colaboradores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo. El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual ha sido validado por tres expertos. El tipo de muestreo es no probabilístico en razón a que todos los colaboradores del instituto en mención participarán de la investigación, el diseño de contrastación es de una sola casilla.

Palabras claves: Liderazgo, clima laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand the influence of leadership in the Labor Climate Pedagogical Institute of Higher Education Private American city of Trujillo - 2015.

To carry out this study had as its main objective to determine whether the leadership significantly influences the working environment in Private Higher Pedagogical Institute American city of Trujillo, 2015, developing a descriptive research - correlational, using a design contrastation.

This requires a sample population of 15 people among which are administrative staff and teachers of the institution was taken.

In this research technique it was applied as a survey of all employees of the Institute of Private Higher Education Teaching American city of Trujillo. The instrument used was the questionnaire, which has been validated by three experts. The sampling is not probabilistic for the reason that all employees of the institute in question will participate in the research, design crosscheck is a single box.

Keywords: leadership, working environment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	01
1.1. Formulación del Problema	02
1.1.1. Realidad Problemática	02
1.1.2. Enunciado del Problema	04
1.1.3. Antecedentes	04
1.1.4. Justificación	07
1.2. Hipótesis	07
1.3. Objetivos.....	08
1.3.1. Objetivo General	08
1.3.2. Objetivo Específicos	08
1.4. Marco Teórico	08
1.5. Marco Conceptual.....	16
CAPÍTULO II: MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS.....	17
2.1. Material.....	18
2.1.1. Unidad de Análisis	18

2.1.1.1. Población Muestral.....	18
2.1.2. Fuentes de Recolección de datos	18
2.1.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	18
2.2. Procedimientos	19
2.2.1 Diseño de Investigación.....	19
2.2.2. Variables y Operacionalización de las variables....	19
2.2.3. Operacionalización de las variables	20
2.2.4. Procedimiento y Análisis Estadístico de datos.....	23
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS....	24
3.1. Presentación de Resultado	25
3.2. Discusión de Resultados	45
3.2.1. Por Objetivos	45
3.2.1.1. Objetivo General	45
3.2.1.2. Objetivo Específico	46
3.3. Con respecto a los Antecedentes y Marco Teórico	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
Conclusiones.....	52
Recomendaciones.....	54
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	45
ANEXOS.....	58

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 01: Promoción del trabajo en equipo.....	25
Tabla N° 02: Orientación a la solución de conflictos	26
Tabla N° 03: Estructura Organizacional de la Institución	27
Tabla N° 04: Conocimiento de la Estructura Organizacional de la Institución...	28
Tabla N° 05: La comunicación y estructura organizacional	29
Tabla N° 06: Canales de Comunicación en la Institución.....	30
Tabla N° 07: Conocimiento de Visión y Misión de la Institución	31
Tabla N° 08: Conocimiento de los Objetivos Organizacionales de la Institución.....	32
Tabla N° 09: Conocimiento de Objetivos de área o puesto de trabajo.....	33
Tabla N° 10: Cumplimiento del RIT del Instituto	34
Tabla N° 11: Condiciones de Trabajo	35
Tabla N° 12: Equipamiento del Instituto	36
Tabla N° 13: Apreciación de la enseñanza	37
Tabla N° 14: Ambiente de trabajo de la Institución.....	38
Tabla N° 15: Calificación de la dirección del Instituto.....	39
Tabla N° 16: Evaluación del Liderazgo	40
Tabla N° 17: Percepción de la Remuneración	41
Tabla N° 18: Participación en las actividades organizacionales	42
Tabla N° 19: Identificación con la Institución y contribución al logro de objetivos.....	43
Tabla N° 20: Satisfacción de vínculo laboral	44

Tabla N° 21: Relación del Liderazgo y Clima Laboral del personal del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015	45
Tabla N° 22: Distribución del personal según presencia de Liderazgo del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015	47
Tabla N° 23: Distribución del personal según Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015	48

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico N° 01: Promoción del trabajo en equipo.....	25
Gráfico N° 02: Orientación a la solución de conflictos	26
Gráfico N° 03: Estructura Organizacional de la Institución	27
Gráfico N° 04: Conocimiento de la Estructura Organizacional de la Institución	28
Gráfico N° 05: La comunicación y estructura organizacional	29
Gráfico N° 06: Canales de Comunicación en la Institución	30
Gráfico N° 07: Conocimiento de Visión y Misión de la Institución	31
Gráfico N° 08: Conocimiento de los Objetivos Organizacionales de la Institución.....	32
Gráfico N° 09: Conocimiento de Objetivos de área o puesto de trabajo.....	33
Gráfico N° 10: Cumplimiento del RIT del Instituto	34
Gráfico N° 11: Condiciones de Trabajo	35
Gráfico N° 12: Equipamiento del Instituto	36
Gráfico N° 13: Apreciación de la enseñanza	37

Gráfico N° 14: Ambiente de trabajo de la Institución	38
Gráfico N° 15: Calificación de la dirección del Instituto.....	39
Gráfico N° 16: Evaluación del Liderazgo	40
Gráfico N° 17: Percepción de la Remuneración.....	41
Gráfico N° 18: Participación en las actividades organizacionales	42
Gráfico N° 19: Identificación con la Institución y contribución al logro de objetivos.....	43
Gráfico N° 20: Satisfacción de vínculo laboral	44
Gráfico N° 21: Relación del Liderazgo y Clima Laboral del personal del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015	46
Gráfico N° 22: Distribución del personal según presencia de Liderazgo del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015.....	47
Gráfico N° 22: Distribución del personal según Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015.....	48

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la coyuntura, se espera que las instituciones educativas sean eficaces y eficientes considerando en un primer momento el aspecto relacionado al servicio que brindan, específicamente vinculado al proceso de aprendizaje – enseñanza y en un segundo momento para lograr mayor productividad de los colaboradores en la institución educativa. Para que esta eficacia y efectividad se vislumbre en la realidad educativa, es necesario por un lado, el ejercicio de liderazgo, y por otro, la convivencia en un clima organizacional estable, tornándose ambos en factores esenciales en el proceso de gestión de las organizaciones educativas.

El liderazgo se entiende como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional. La finalidad del liderazgo es desarrollar una serie de capacidades y habilidades, que permiten trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicacional con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales". (Chiavenato, 2006).

Hoy por hoy se requieren directivos con mejor perfil, a la altura de la complejidad de los procesos a coordinar, liderar y dirigir; sobre todo líderes que impulsen cambios en los diferentes ámbitos de incidencia y aporten sus potencialidades en beneficio de los propósitos compartidos.

El clima laboral es el ambiente que se crea y se vive día a día en las organizaciones laborales, este llega a formar parte de la cultura de cada organización y es tan variable como el temperamento de cada trabajador.

Un clima laboral favorable es una inversión a largo plazo. Si el potencial humano es el arma competitiva de la empresa, en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores, así como incrementa el compromiso y lealtad hacia la empresa.

En nuestro país las Instituciones Educativas, también son evaluadas por su liderazgo. Según la CONEACES en las fichas de operacionalización de los estándares y criterios de evaluación y acreditación de las Instituciones Superiores de formación Docente, establécela Evaluación del Liderazgo Eficaz, justificando que existen una creciente evidencia sobre la relación entre el liderazgo eficaz y el logro de resultados en las instituciones educativas (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999). Es altamente recomendable el desarrollo de un liderazgo distribuido (M. Fullan, 2002) y el liderazgo transformacional (Leithwool, 1992). El liderazgo eficaz de los directivos de la institución permite el logro de los resultados en procesos académico-administrativos y comprometen a la comunidad en su conjunto, para el posicionamiento de la institución en el entorno. El líder eficaz posee dos características clave: integridad y competencia profesional (Fullan, 2010)

Bajo esta percepción, es posible asumir que el liderazgo se torna en un factor coadyuvante que a su vez orienta el clima organizacional. En tal sentido, el clima al interior de las organizaciones educativas puede ser producto del desempeño del liderazgo del director, el cual puede impactar positiva como negativamente en el entorno organizacional.

En nuestra realidad de estudio se pudo determinar mediante una encuesta de opinión piloto que el liderazgo en la institución es regular, debido a que sus miembros desconocen algunos aspectos fundamentales de la organización, como es su visión, misión, objetivos y metas, además de ello los documentos de gestión no se ha actualizado.

También se pudo determinar que las interrelaciones entre sus miembros son positivas, pero las relaciones de la comunidad educativa con la dirección es regular, lo que se puede concluir que debido a los problemas de liderazgo, genera disconformidad entre sus miembros.

1.1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿El liderazgo influye en el clima laboral del personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015?

1.1.3 ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

De Corona (2006) investigó la influencia de liderazgo sobre el clima organizacional, bajo un diseño correlacional, trabajó con 220 docentes, utilizando la escala de liderazgo de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla. Encontró como resultado que el liderazgo autoritario generaba un clima organizacional inadecuado, pero a su vez generaba mayor producción docente a nivel pedagógico; el liderazgo democrático orientaba hacia un clima organizacional un tanto distendido, generando la creatividad en los docentes. Se encontró una alta correlación entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional explotador ($r= 0,76$), sin

embargo existe 11 una correlación moderada entre el liderazgo democrático y el clima organizacional participativo ($r= 0,51$).

De Chávez (2011); en su tesis titulada “El Clima de Trabajo, generado por la Cultura Organizacional y su Influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la escuela superior de Educación Física de la UAS”, para obtener el grado de Doctor; se detectó que la cultura y el clima organizacional influyen de manera relevante en el comportamiento organizacional, pero que también existen otras variables intervinientes más allá en el sentido de que los sindicatos, grupos políticos y cacicazgos al interior de las organizaciones públicas siguen jugando un rol clave en este tipo de procesos organizacionales.

ANTECEDENTES NACIONALES:

De Morales (2008) realizó un estudio sobre liderazgo y desempeño docente en una muestra de 236 docentes y 525 alumnos de 4 instituciones públicas del Callao y tuvo como principal objetivo analizar la correlación entre las variables propuestas, determinando una correlación positiva moderada. Entre los principales resultados se encontró la relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente. Otra conclusión importante es que la metodología en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con el desempeño participativo.

De Alcalá (2011); en su tesis titulada “El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior”, para optar el título de Licenciada en Ciencias Empresariales; los resultados de la investigación arrojaron que los trabajadores tienen una percepción regular de clima laboral en la variable de recompensa, debido que no existe ningún tipo de incentivo relativo al desempeño, por lo que se deja de lado el reconocimiento por el trabajo bien hecho y la variable de conflictos, esta variable mide el grado de aceptación de las opiniones discrepantes y la tolerancia a enfrentar y solucionar los

problemas tan pronto surjan. La baja percepción en esta variable puede estar asociada a que en la institución están marcados los niveles jerárquicos y por tanto los canales de comunicación deben seguir estos peldaños, haciendo que los conflictos o discrepancias no se resuelvan de manera instantánea.

ANTECEDENTES LOCALES:

De Padilla (2005) realizó la investigación acerca de la percepción de los docentes y alumnos sobre el liderazgo. Concluye, entre otras ideas, que en las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación, lo cual implica que los participantes no reconocen estas habilidades como parte de su accionar. Asimismo añade a las conclusiones que la muestra analizada manifestó su total desacuerdo con los métodos directivos de estimulación motivacional. Señala además que no hay reconocimiento contundente hacia un estilo categórico, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación al liderazgo enfocado hacia la persona o la producción.

De Ascoy (2009); en su trabajo titulado “Evaluación del Desempeño y Satisfacción Laboral del Personal de Ventas de la empresa agroindustrial Cartavio”, para optar el título de Lic. En Administración. El trabajo concluye que el bajo desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Cartavio se debe a la falta de motivación y estímulo por parte de la Empresa, así como también los bajos sueldos que perciben, por lo que se recomienda en base a los resultados obtenidos implementar programas de motivación y capacitación y así lograr incrementar las ventas de la Empresa en estudio.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN

El factor humano es carácter vital para el buen funcionamiento de las organizaciones, ya que a partir de su desempeño se optimizarán los demás recursos y por ende se logrará el éxito organizacional.

El comportamiento y desempeño de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe el clima laboral y los componentes de la organización.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación implica el uso de concepto de liderazgo y clima laboral en la totalidad de sus dimensiones aplicados a la realidad del objeto de estudio de la presente investigación.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:

Desde el punto de vista práctico, conociendo su importancia para el éxito de las empresas; la realización de la presente investigación tiene como finalidad conocer la influencia del liderazgo en el clima laboral, con el propósito de que los resultados de la investigación sean una herramienta útil que permita al Director encausar a las áreas, si fuese necesario a un clima laboral saludable, que permita y ofrezca las condiciones idóneas para el desempeño laboral, y además la satisfacción de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:

Desde el punto de vista metodológico se hizo uso de encuestas, así como el uso del método científico el mismo que se aplica de manera holística durante todo el proceso de la investigación.

1.2 HIPÓTESIS

El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Evaluar el estilo de liderazgo existente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.
- b) Evaluar el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América.

1.4 MARCO TEÓRICO

LIDERAZGO

Definición

Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes (Espinoza, 1999).

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicacional con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales". (Chiavenato, 2006).

Cualidades del líder

Todas las personas poseemos defectos y virtudes. El balance entre ambos constituye el carácter o personalidad que indicará el potencial de liderazgo que posee. Espinoza (1999) menciona una lista de virtudes que se deben practicar para lograr dicho objetivo. Es así que es necesario el orden, a través del cual, permite que todas las cosas tengan un lugar y distribuye el tiempo adecuadamente entre cada una de sus actividades o compromisos. La sinceridad, por medio de la cual se logra la confianza de los colaboradores. La justicia, que implica la forma ética y justa en las actitudes hacia los colaboradores y la institución. El silencio o la reserva, donde se comunica asuntos específicos y pertinentes a la institución, evitando comunicaciones superficiales o estériles. Es necesaria la moderación, evitando los extremos, ejerciendo autocontrol sobre el resentimiento y la ira. Se requiere el ejercicio de la humildad, no asumiendo actitudes de soberbia y poder. La limpieza, como parte de la imagen personal. Se requiere la tranquilidad, asumiendo actitudes de no violencia de palabra o de obra contra nadie. Se requiere un líder laborioso, siempre ocupado en algo útil. Con capacidad de resolución, siempre llevar a cabo lo planificado con decisión. Ser austero, lo que equivale a no incurrir en gastos superfluos. Ser solidario con los demás sin esperar recompensas y por último, ser leal con los colaboradores como con la institución.

Estilos de Liderazgo

Según Rodríguez (2005) al igual que el concepto de liderazgo, han sido usado muchos términos para definir los estilos de

liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta o liberal.

El Líder Autócrata. Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

El Líder Participativo. Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

El Líder Liberal (Rienda Suelta). Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

CLIMA LABORAL

Definición

El clima laboral está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima laboral tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima laboral tiende a bajar. El clima laboral bajo se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión y en casos extremos por estados de inconformidad, agresividad o tumulto, situaciones en la que los miembros se enfrentan abiertamente contra la organización. (*Chiavenato, 2011*)

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza. (*Gan y Triginé, 2006*)

Evaluación de Clima Laboral

La evaluación del clima laboral, es un procedimiento elaborado para medir y evaluar el medio ambiente organizacional mediante diversos instrumentos, de origen psicológico y sociológico, diseñados científicamente y aplicados en forma

metodológica y sistematizada, asegurando así la validez y confiabilidad de sus resultados. (Martínez, 2002).

La realización de la evaluación del clima laboral, estudios de satisfacción laboral y diagnóstico de cultura organizacional permiten evitar o anticipar conflictos y desarrollar una gestión sana, altamente rentable para la empresa y satisfactoria para todos sus miembros. El conocimiento del Clima laboral proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

El objetivo principal de una evaluación del clima laboral es detectar el nivel de impacto que tienen las variables internas de la empresa en el comportamiento de los individuos ya que estas configuran lo que se entiende como Clima Organizacional.

Otros objetivos de la evaluación del clima organizacional son: conocer la percepción del personal sobre el actual Clima Organizacional, identificar aquellos factores organizacionales de mayor incidencia positiva o negativa sobre el clima actual, proponer sugerencias para mejorar los niveles de motivación del personal, disponer de información relevante para la elaboración de planes estratégicos.

El diagnóstico del clima laboral permite la articulación de la dimensión de personas y la dimensión de los sistemas, para comprender la dinámica organizacional dentro de un corte temporal específico.

Las empresas competitivas deben ocuparse entre otras cosas de estudiar su propio Clima Organizacional; analizar cómo influyen los estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otros, en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional; tomando en cuenta que la satisfacción en el trabajo constituye uno de los pilares para asegurar una mayor

calidad, productividad y por ende el éxito de las organizaciones. Las relaciones laborales en la organización pueden determinar los niveles de productividad y competencia de la empresa en el mercado, pues si estas relaciones no son óptimas se limitan los trabajos en equipo y se generan problemas de desempeño de los empleados reduciendo su nivel de trabajo, por esto “mantener un Clima Laboral sano es una variable prioritaria al momento de buscar nuevas estrategias de producción o promover cambios organizacionales”. (Werther Jr., Keith, 2000)

Tipos de clima

- **Clima psicológico.** Es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas: la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones, al igual que los ambientes inmediatos o próximos en los que el sujeto es un agente activo. Diversos factores dan forma al clima psicológico, incluidos los estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la estructura, la cultura y las interacciones sociales.
- **Clima agregado.** Implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel formal jerárquico (por ejemplo, el trabajo en grupo, departamento, división, planta, sector, organización). Los climas agregados se construyen con base en la pertenencia de las personas a alguna unidad identificable de la organización formal y un acuerdo o consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones.
- **Climas colectivos.** Surge del consenso entre individuos respecto a su percepción de los contextos del comportamiento. Sin embargo, a diferencia del clima agregado, se identifican los climas colectivos tomando las percepciones individuales de los factores situacionales y

combinándolas en grupos que reflejen resultados parecidos del clima.

- **Clima organizacional.** La Parente distinción hecha en las investigaciones actuales del clima entre lo que se denomina clima organizacional, en contraposición de la estructura organizacional u otras interpretaciones que pueden evaluarse a través de las percepciones individuales, es que el clima refleja la orientación de los miembros de la organización (interior), a diferencia de las categorías analíticas de quienes no pertenecen a la organización (exterior). (*Furnham, 2001*)

Relación entre liderazgo y clima organizacional

Chiang (2010), manifiesta que en el campo de la investigación, el clima organizacional y el liderazgo están implícitamente entrelazados.

Umaña (2007), señala que funcionalmente “es posible relacionar estas variables estableciendo una serie de aspectos vinculantes, relacionándolo al marco educativo”. Uno de ellos, es: El impacto del entorno, donde se vislumbra la relación que existe entre las autoridades superiores de la organización y líderes de la unidad. Un segundo aspecto en considerar en este rubro es la “química” que se da entre el director y sus pares (otros directores de dependencia de rango similar). Un tercer aspecto fundamental es determinar la satisfacción que se percibe, de parte del personal, respecto de los servicios que prestan de las oficinas de la gestión del personal.

Otro aspecto, es el estilo gerencia, donde se percibe el conocimiento técnico del superior jerárquico, grado en que establece metas, si retroalimenta a los colaboradores, si es justo en la asignación de las cargas de trabajo y el valor que le da a la promoción y el desarrollo de las personas. Así menciona: Es

importante también determinar cómo se comporta en lo que atañe a la comunicación eficaz, delegación adecuada, orientación hacia el trabajo en equipo, así como el estilo que utiliza para motivar al personal y su grado de inteligencia emocional para abordar situaciones conflictivas.

Un tercer aspecto, según Umaña (2007), son las características del trabajo, si bien es cierto que las actitudes de las personas influyen en su disposición hacia el trabajo, el perfil de los puestos también afecta el grado de satisfacción de quienes lo ocupan. Por lo tanto, Umaña (2007) en esta dimensión, afirma: Debe considerarse, por lo menos, la importancia, la variedad, la dificultad, la identidad y el significado de la actividad que se lleva a cabo, para ello el liderazgo ejercido debe promover un clima adecuado, satisfaciendo las necesidades de los docentes como colaboradores.

Y finalmente, como cuarto aspecto, menciona Umaña (2007), se tiene el ambiente físico, para la existencia de un clima adecuado es importante conocer las condiciones físicas de la organización, como iluminación, ruido, temperatura y dimensiones de las oficinas. En este aspecto, Umaña (2007), afirma: La adecuada capacidad de planificación, organización, ejecución y evaluación de parte del director, concertado con un trabajo logístico permanente, permitirá poseer ambientes adecuados para el proceso de atención educativa de calidad. Como es posible observar, este conjunto de aspectos, deben ser conocidos y trabajados por el director de las instituciones educativas como líder, en el ejercicio direccional, para que los docentes perciban un ambiente y clima organizacional satisfactorio.

1.5 MARCO CONCEPTUAL

- **Clima:**

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. (Brown y Moberg, 1990)

- **Clima Laboral:**

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinado su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (Méndez, 2006)

- **Líder:**

Es aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución. (Carrasco, 2006)

- **Liderazgo:**

Es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. (Stogdill, 2001)

CAPÍTULO II

MATERIAL Y

PROCEDIMIENTOS

2.1 MATERIAL

2.1.1 UNIDAD DE ANÁLISIS

2.1.1.1 POBLACIÓN MUESTRAL

Lo constituye todo el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo – 2015, que ascienden a 15 personas.

2.1.2 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Fuentes Primarias:** La información obtenida de los resultados del cuestionario aplicado a todo el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América.
- **Fuentes Secundarias:** La memoria institucional, otra información complementaria que se encontrara en libros especializados y otras investigaciones.

2.1.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el siguiente estudio se usaran las siguientes técnicas de recolección de datos:

- **Técnica de Recolección de Datos: ENCUESTA.**

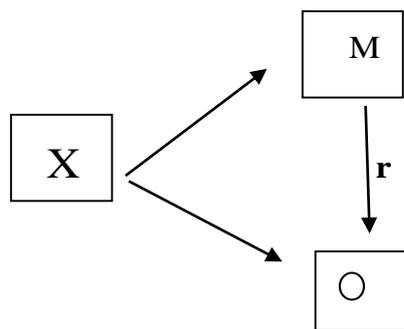
Instrumento de Investigación: CUESTIONARIO, que se aplicará a todo el personal que labora en el Instituto Educativo Superior Pedagógico Privado América, para que plasmen por sí mismos las respuestas en el papel y así poder identificar las diferentes problemáticas del instituto en estudio.

- **Técnica de Recolección de Datos: ANÁLISIS DOCUMENTAL.**

Instrumento de Investigación: FICHA RESUMEN, que nos permitirá ordenar los documentos necesarios para este estudio, obtenidos de las fuentes secundarias.

2.2 PROCEDIMIENTOS

2.2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Donde:

- X: Unidad de Análisis
- M: Liderazgo
- O: Clima Laboral
- r : Relación

2.2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

- **Variable Independiente:**

Liderazgo

- **Variable Dependiente:**

Clima Laboral

2.2.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO	- Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicacional con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales. (Chiavenato, 2006).	- Influencia Interpersonal	- Trabajo en Equipo. - Solución de Conflictos	1) ¿Considera que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo? 2) ¿Crees que la gestión del Instituto está orientado a la solución de conflictos?	
		- Sistema Intercomunicacional.	- Estructura Organizacional.	3) ¿La Institución cuenta con una Estructura Organizacional? 4) ¿Ud. conoce la Estructura Organizacional del Instituto?	
			- Comunicación Formal. - Canales de comunicación efectivo.	5) ¿Considera que la comunicación se realiza de acuerdo a la Estructura Organizacional? 6) ¿Cree Ud. que la Institución cuenta con canales de comunicación efectiva?	
		- Metas	- Involucramiento con la	7) ¿Conoce la Visión y Misión de la Institución?	

		Organizacionales	<p>Visión y Misión.</p> <p>- Objetivos Organizacionales.</p>	<p>8) ¿Conoce los objetivos organizacionales?</p> <p>9) ¿Conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo?</p>		
<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>CLIMA LABORAL</p>	<p>- El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el</p>	- Normas Internas de Funcionamiento.	- Reglamento Interno de Trabajo (RIT).	<p>10)¿Considera que el trabajo que se realiza en el Instituto sigue los lineamientos del RIT?</p>	<p>5. Totalmente De acuerdo.</p> <p>4. Desacuerdo.</p> <p>3. Regular.</p> <p>2. En Desacuerdo.</p> <p>1. Totalmente en Desacuerdo.</p>	
		- Condiciones Ergonómicas de lugar de trabajo.	- Condiciones Laborales.	- Equipamiento.		<p>11)¿Cree Ud. que las condiciones de trabajo que brinda el Instituto son las adecuadas para su desempeño?</p> <p>12)¿Cree Ud. que el Instituto otorga el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones?</p>
			- Actitudes.	<p>13)¿Se siente conforme con la enseñanza que brinda el Instituto?</p> <p>14)¿Se siente conforme con el ambiente de trabajo de la Institución?</p>		

	<p>equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza. (Gan y Triginé, 2006)</p>	<p>- Involucramiento.</p>	<p>- Estilo de Dirección.</p>	<p>15)¿Cómo califica Ud. el Estilo de Dirección de la Institución? 16)¿Considera que el liderazgo es el adecuado para el logro de los objetivos del Instituto?</p>	
			<p>- Salarios y Remuneraciones.</p>	<p>17)¿Considera que la remuneración percibida es equitativo con el trabajo que realiza?</p>	
			<p>- Identificación y Satisfacción.</p>	<p>18)¿Participa en las actividades organizacionales por la Institución? 19)¿Ud. se identifica con la Institución y contribuye al logro de sus objetivos? 20)¿Se siente satisfecho de formar parte de esta Institución?</p>	

2.2.4 PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

Los datos serán procesados utilizando los programas Excel y SPS versión 18 y serán presentados en cuadros de una y doble entrada y gráficos con frecuencia simple y porcentual. Para determinar la influencia del liderazgo y el clima laboral se utilizó la prueba no paramétrica exacta de Fisher, la cual se utiliza para muestras pequeñas y para variables cualitativas.

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN Y
DISCUSIÓN DE
RESULTADOS

3.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

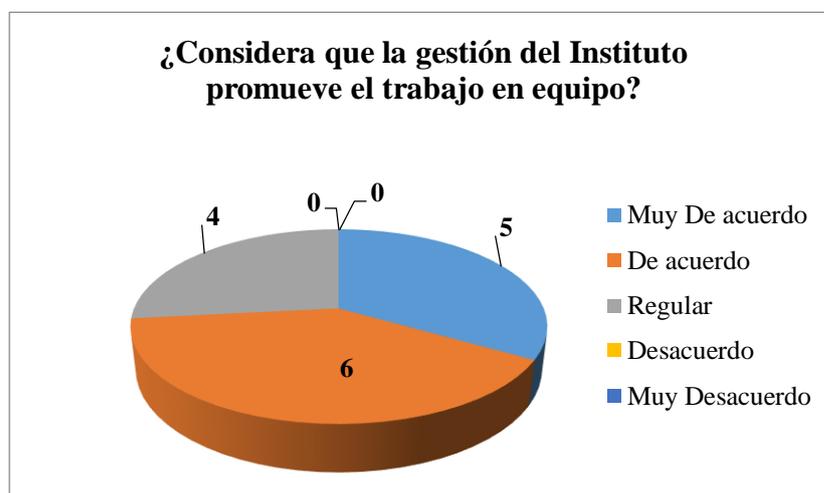
A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo.

TABLA N.º 01: Promoción del trabajo en equipo.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	5	33%
De acuerdo	6	40%
Regular	4	27%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 01: Promoción del trabajo en equipo.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

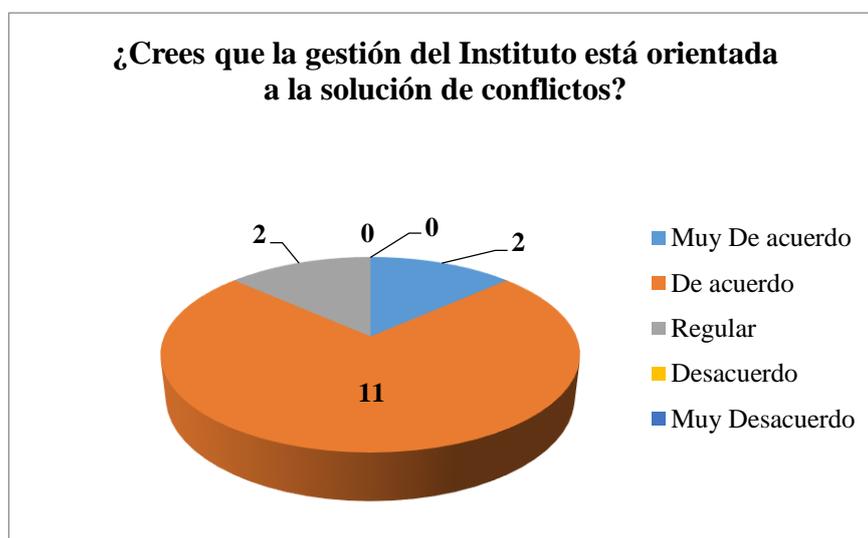
De los encuestados el 40 % está De acuerdo que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo, el 33% está Muy de acuerdo y existe un 27% que la considera como Regular.

TABLA N.º 02: Orientación a la solución de conflictos.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	2	13%
De acuerdo	11	73%
Regular	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 02: Orientación a la solución de conflictos.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

De los encuestados el 73 % está De acuerdo que la gestión del Instituto está orientada a la solución de conflictos, 13% está Muy de acuerdo de igual otro 13% considera como Regular.

TABLA N.º 03: Estructura Organizacional del Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	5	33%
De acuerdo	8	53%
Regular	1	7%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 03: Estructura Organizacional del Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

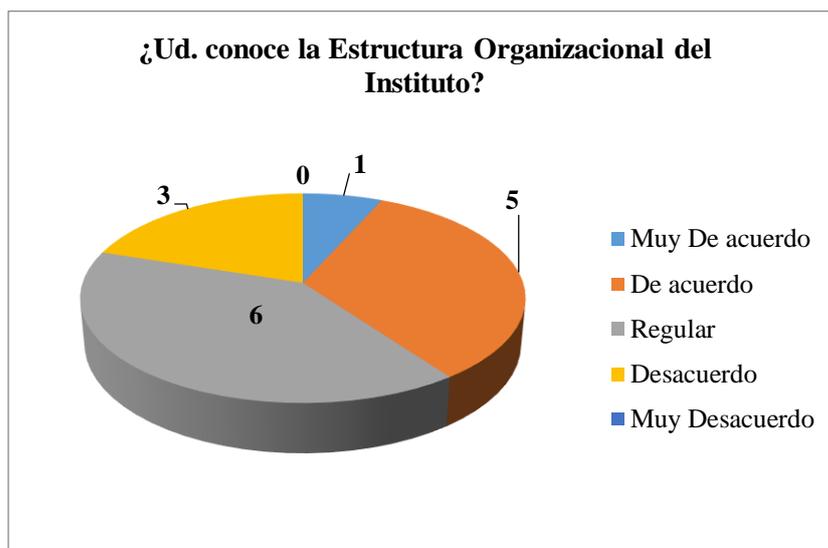
De los encuestados el 53 % está De acuerdo con que la Institución cuenta con una Estructura Organizacional, 33% está Muy de acuerdo, 7% considera como Regular su conocimiento sobre la existencia de la Estructura Organizacional del Instituto, de igual manera otro 7% está en Desacuerdo.

TABLA N.º 04: Conocimiento de la Estructura Organizacional del Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	1	7%
De acuerdo	5	33%
Regular	6	40%
Desacuerdo	3	20%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 04: Conocimiento de la Estructura Organizacional del Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

De los encuestados el 40% califica como Regular su conocimiento sobre la Estructura Organizacional del Instituto, 33% está De acuerdo, 20% considera que desconoce la Estructura Organizacional y solo un 7% está muy de acuerdo en tal conocimiento.

TABLA N.º 05: La comunicación y Estructura Organizacional.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	3	20%
De acuerdo	6	40%
Regular	3	20%
Desacuerdo	3	20%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 05: La comunicación y Estructura Organizacional.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

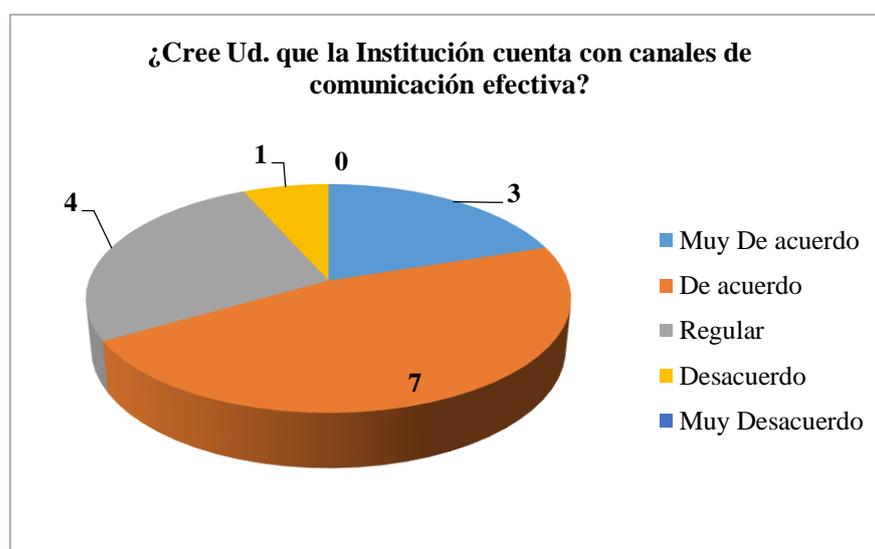
De los encuestados el 40% está De acuerdo en que la comunicación en el Instituto se realiza según la Estructura Organizacional, 20% está muy De acuerdo, otro 20% considera esta relación como Regular y finalmente 20% está en desacuerdo.

TABLA N.º 06: Canales de comunicación en el Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	3	20%
De acuerdo	7	47%
Regular	4	27%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 06: Canales de comunicación en el Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

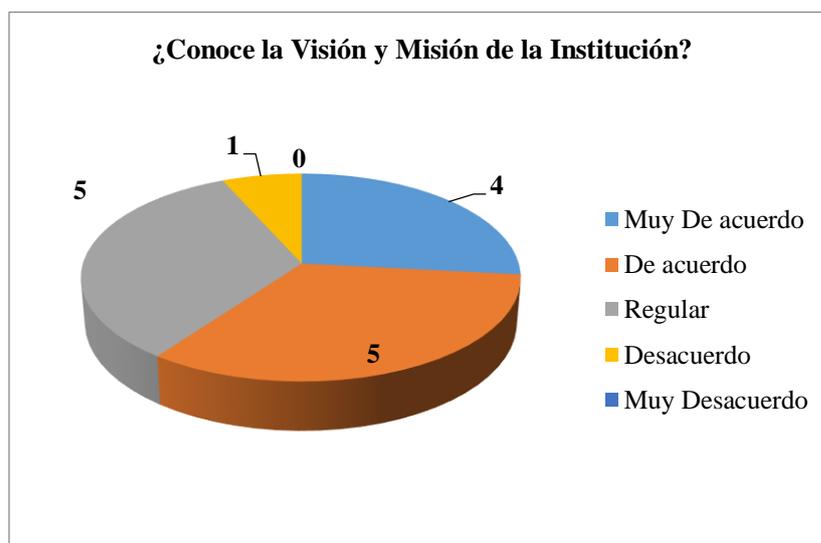
De los encuestados el 47% está de acuerdo que el Instituto cuenta con canales de comunicación efectiva, el 27% lo considera Regular, 20% está muy de acuerdo con la existencia de los canales de comunicación y el 7% cree que estos no existen.

TABLA N.º 07: Conocimiento de Visión y Misión de la Institución.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	4	27%
De acuerdo	5	33%
Regular	5	33%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 07: Conocimiento de Visión y Misión de la Institución.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

Con respecto a la visión y misión de la Institución el 33% está De acuerdo en su conocimiento, otro 33% las conoce de manera Regular, un 27% está muy de acuerdo en conocerlas y solo el 7% desconoce la visión y misión de la Institución.

TABLA N.º 08: Conocimiento de los objetivos organizacionales del Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	5	33%
De acuerdo	4	27%
Regular	2	13%
Desacuerdo	4	27%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 08: Conocimiento de los objetivos organizacionales del Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

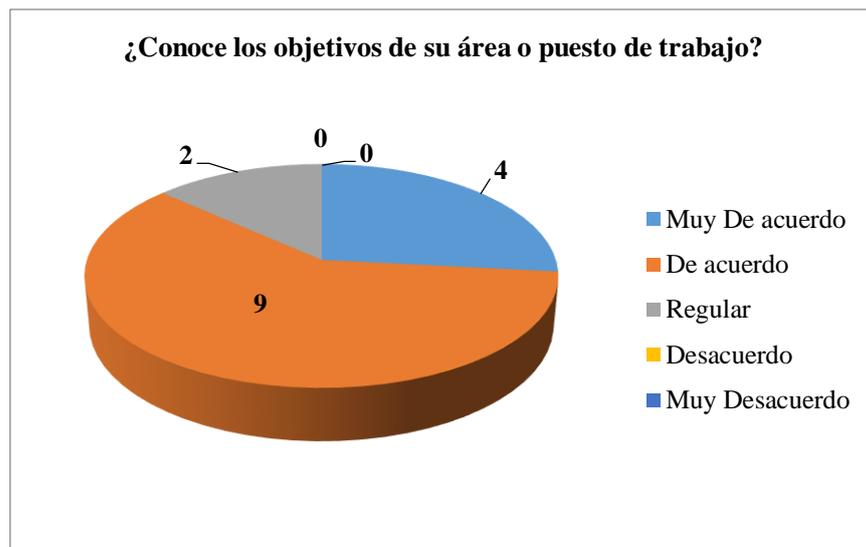
De los encuestados el 33% conoce los objetivos organizacionales del Instituto, 27% está De acuerdo con respecto con su conocimiento, 13% los conoce de manera Regular y 27% está en Desacuerdo con su conocimiento hacia los objetivos organizacionales.

TABLA N.º 09: Conocimiento de objetivos de su área o puesto de trabajo.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	4	27%
De acuerdo	9	60%
Regular	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 09: Conocimiento de objetivos de su área o puesto de trabajo.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

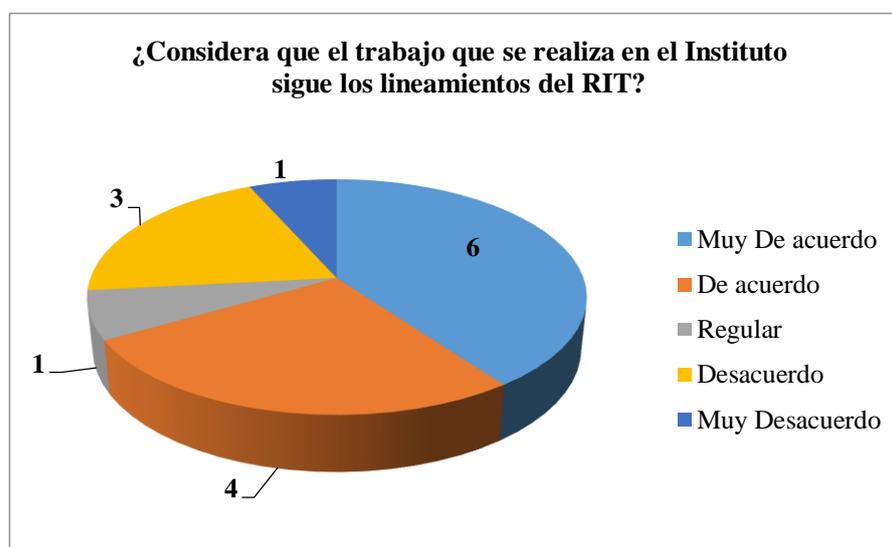
De los encuestados el 60% conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo, el 27% está Muy de acuerdo con el conocimiento de dichos objetivos y el 13% los conoce de manera Regular.

TABLA N.º 10: Cumplimiento del RIT del Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	6	40%
De acuerdo	4	27%
Regular	1	7%
Desacuerdo	3	20%
Muy Desacuerdo	1	7%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 10: Cumplimiento del RIT del Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

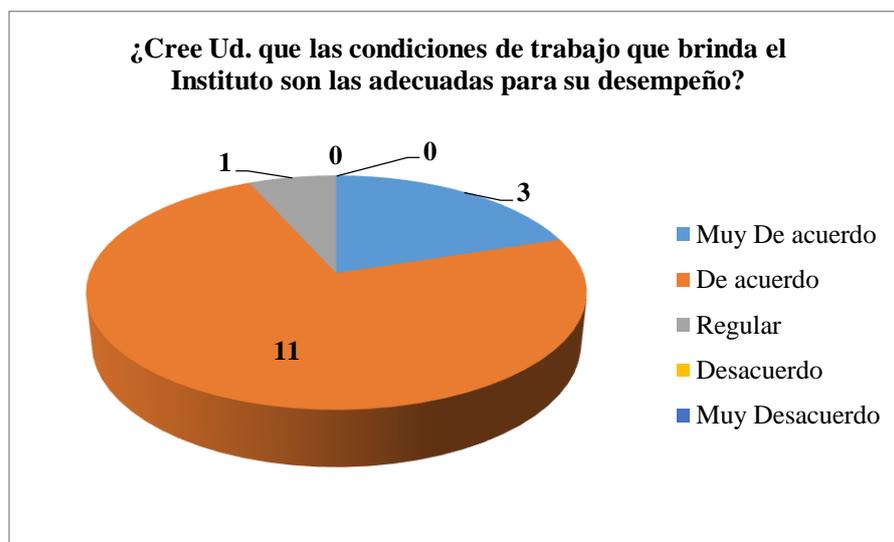
De acuerdo a los resultados un 40% de los encuestados está Muy de acuerdo en que Instituto cumple con los lineamientos del RIT, 27% está De acuerdo, pero un 20% está en Desacuerdo, seguido de un 7% Muy desacuerdo y otro 7% considera Regular el cumplimiento del RIT.

TABLA N.º 11: Condiciones de trabajo.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	3	20%
De acuerdo	11	73%
Regular	1	7%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 11: Condiciones de trabajo.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

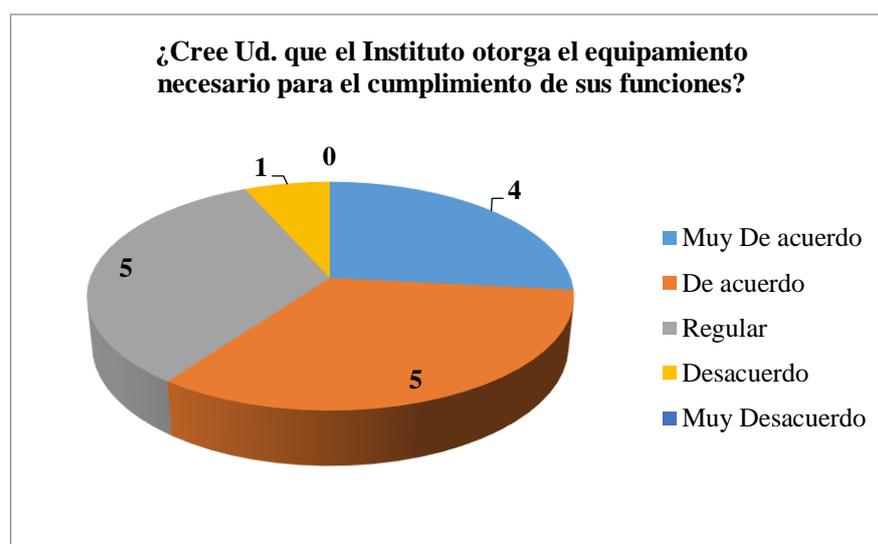
Con respecto a las Condiciones de trabajo el 73% de los colaboradores del Instituto están De acuerdo con que estas son las adecuadas para su desempeño, 20% está Muy de acuerdo y el 7% las califica como Regular.

TABLA N.º 12: Equipamiento del Instituto.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	4	27%
De acuerdo	5	33%
Regular	5	33%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 12: Equipamiento del Instituto.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

Para el 33% de los colaboradores del Instituto creen que este otorga los equipamientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, otro 33% los considera de manera Regular, 27% está Muy de acuerdo con el equipamiento otorgado por el Instituto, finalmente solo un 7% está en Desacuerdo con este.

TABLA N.º 13: Apreciación de la enseñanza.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	5	33%
De acuerdo	8	53%
Regular	1	7%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 13: Apreciación de la enseñanza.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

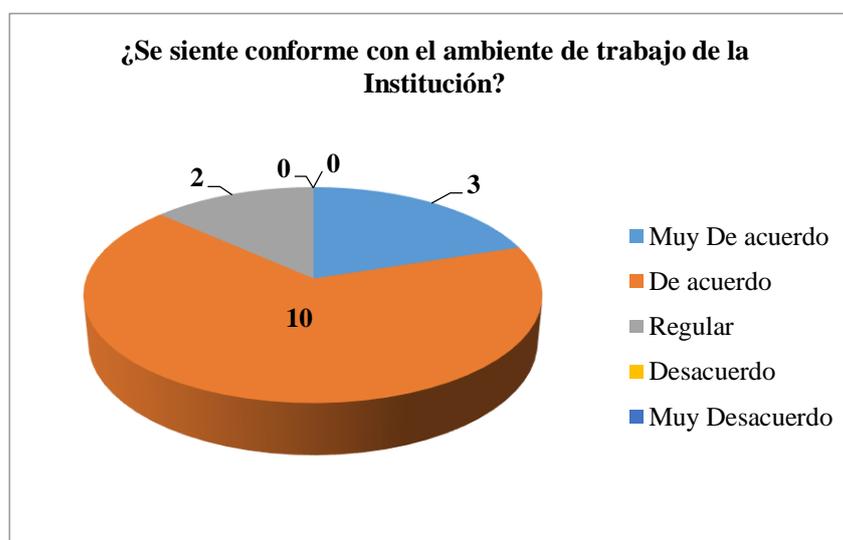
Sobre la apreciación de la enseñanza que brinda el Instituto, los encuestados están De acuerdo en un 53%, el 33% está Muy de acuerdo con la enseñanza que brinda este, 7% se siente de manera Regular con la instrucción que brinda el Instituto, así mismo 7% está en Desacuerdo.

TABLA N.º 14: Ambiente de trabajo de la Institución.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	3	20%
De acuerdo	10	67%
Regular	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 14: Ambiente de trabajo de la Institución.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

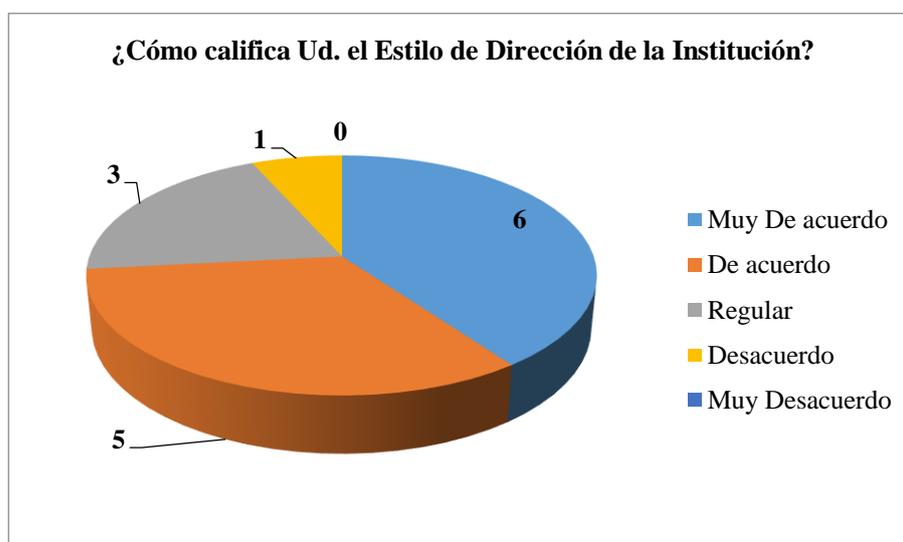
De los encuestados el 67% está De acuerdo con el ambiente de trabajo existente en el Instituto, 20% está Muy de acuerdo y 13% considera Regular el ambiente de trabajo de la Institución.

TABLA N.º 15: Calificación de la dirección de la Institución.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	6	40%
De acuerdo	5	33%
Regular	3	20%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 15: Calificación de la dirección de la Institución.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

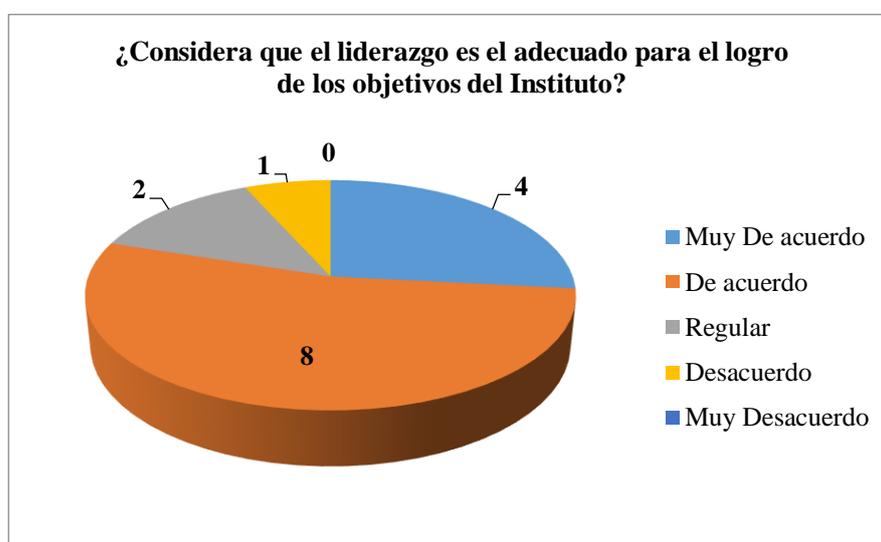
El 40% de los colaboradores del Instituto están Muy de acuerdo con el estilo de dirección, el 33% está De acuerdo, 20% lo califica como Regular y el 7% está en Desacuerdo con la dirección del Instituto.

TABLA N.º 16: Evaluación del liderazgo.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	4	27%
De acuerdo	8	53%
Regular	2	13%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 16: Evaluación del liderazgo.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

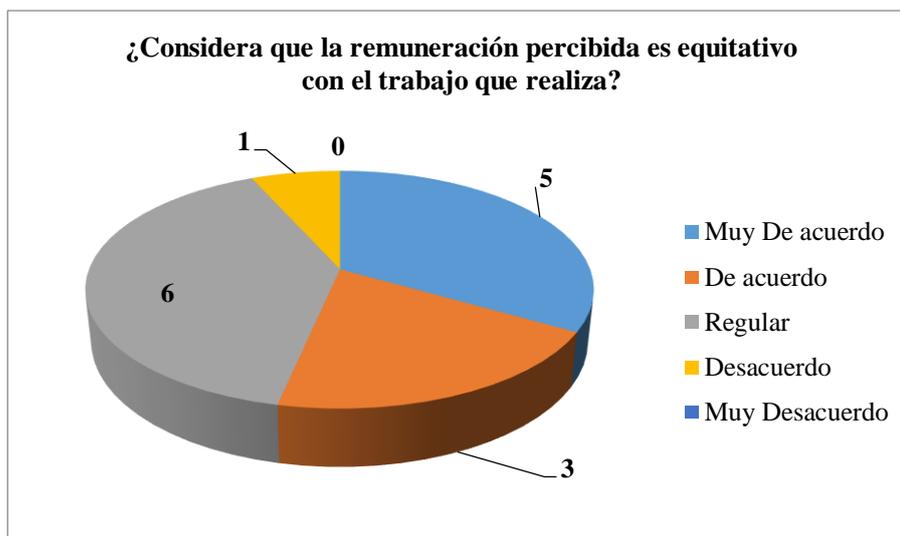
De los encuestados el 53% respondió que está De acuerdo con el liderazgo para el cumplimiento de los objetivos del Instituto, 27% está Muy de acuerdo, 13% considera que el liderazgo es Regular y solo un 7% está en desacuerdo con el liderazgo existente en el Instituto.

TABLA N.º 17: Percepción de la remuneración.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	5	33%
De acuerdo	3	20%
Regular	6	40%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 17: Percepción de la remuneración.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

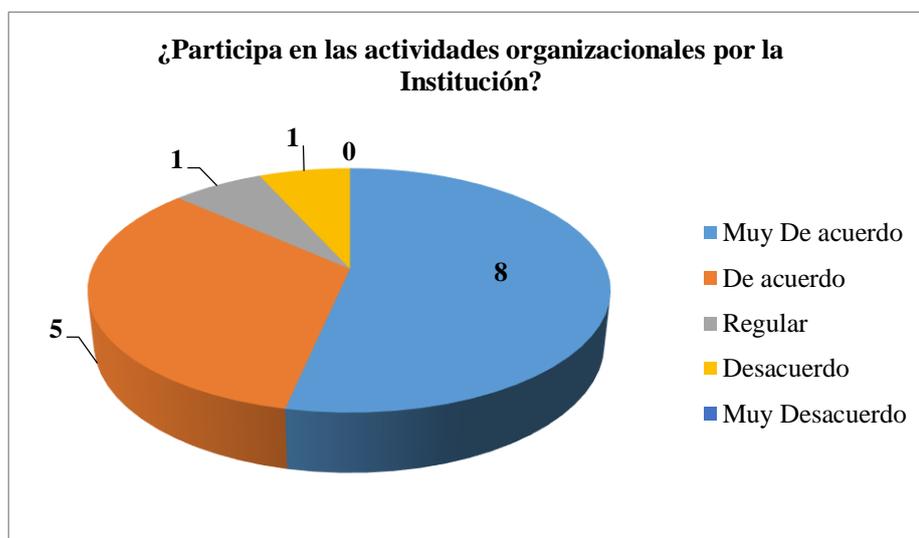
Con respecto a la remuneración el 40% de los colaboradores del Instituto la consideran como Regular, por otro lado el 33% está Muy de acuerdo con su remuneración, el 20% está De acuerdo y solo el 7% está en Desacuerdo.

TABLA N.º 18: Participación en las actividades organizacionales.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	8	53%
De acuerdo	5	33%
Regular	1	7%
Desacuerdo	1	7%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 18: Participación en las actividades organizacionales.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

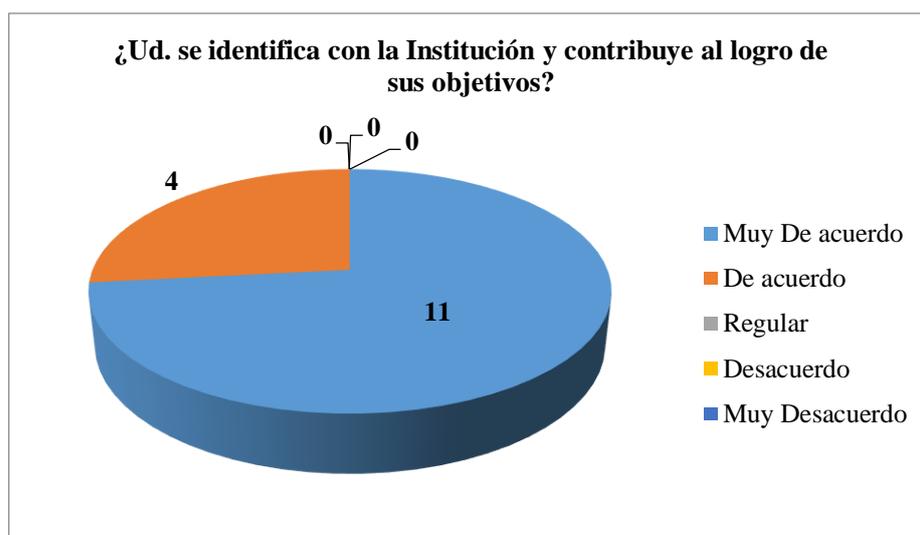
De los colaboradores encuestados, el 53% está Muy de acuerdo con la participación en las actividades organizacionales, el 33% está De acuerdo y en igual porcentaje de 7% están los colaboradores que consideran Regular y en Desacuerdo la participación en dichas actividades.

TABLA N.º 19: Identificación con la Institución y contribución al logro de sus objetivos.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	11	73%
De acuerdo	4	27%
Regular	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 19: Identificación con la Institución y contribución al logro de sus objetivos.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

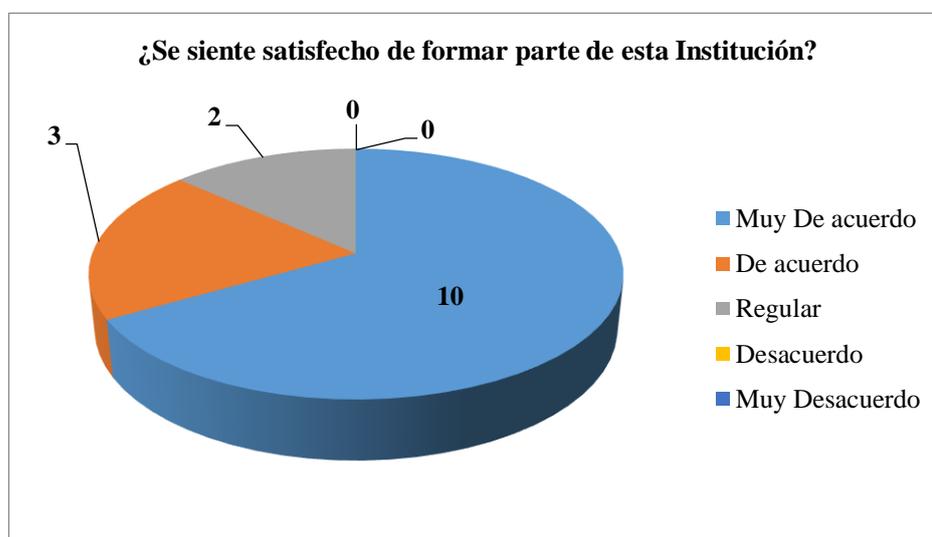
Respecto a la identificación y contribución al logro de objetivos por parte de los colaboradores, el 73% respondió estar Muy de acuerdo y el 27% está De acuerdo.

TABLA N.º 20: Satisfacción de vínculo laboral.

ITEMS	n _i	%
Muy De acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Regular	2	13%
Desacuerdo	0	0%
Muy Desacuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 20: Satisfacción de vínculo laboral.



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

En relación a la satisfacción de formar parte de la Institución, el 67% de los colaboradores están Muy de acuerdo, el 20% están De acuerdo y el 13% califica como Regular su satisfacción dentro de la Institución.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.2.1 POR OBJETIVOS

3.2.1.1 Objetivo General:

Determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

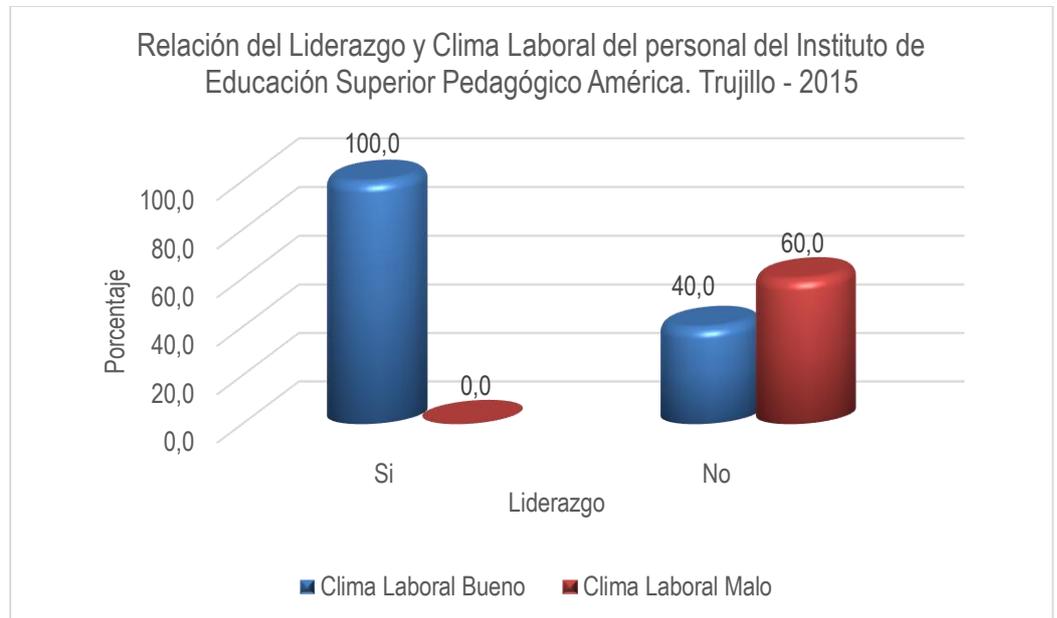
TABLA N.º 21: Relación del Liderazgo y Clima Laboral del personal del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015

Liderazgo	Clima Laboral					
	Bueno		Malo		Total	
	n _i	%	n _i	%	n _i	%
Si	10	100.0	0	0.0	10	100.0
No	2	40.0	3	60.0	5	100.0
Total	12		3		15	

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

$$P_{P.E.F.} = 0.0220$$

GRÁFICO N.º 21: Relación del Liderazgo y Clima Laboral del personal del Instituto de Educación Superior Pedagógico América. Trujillo - 2015



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

El personal administrativo y docente del instituto percibe que cuando si existe liderazgo, el clima laboral es bueno, por otro lado, cuando no perciben un buen liderazgo es porque no hay un buen clima laboral.

3.2.1.2 Objetivos Específicos:

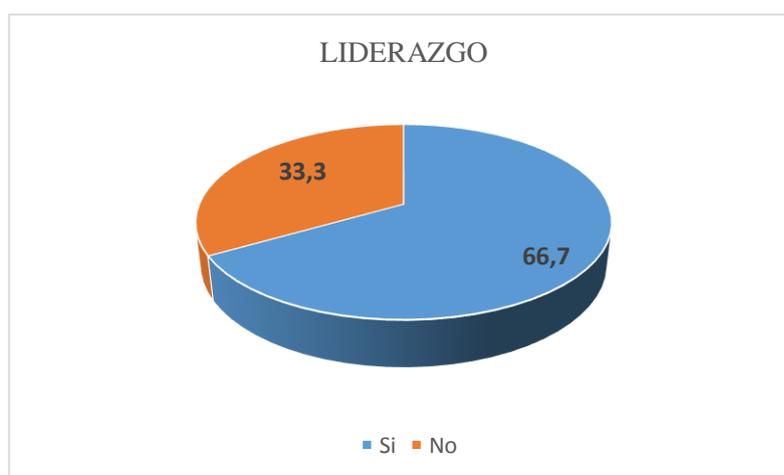
- 1) Evaluar el estilo de liderazgo existente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

TABLA N.º 22: Distribución del personal según presencia de Liderazgo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América. Trujillo – 2015

Liderazgo	n _i	%
Si	10	66.7
No	5	33.3
Total	15	100.0

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 22: Distribución del personal según presencia de Liderazgo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América. Trujillo – 2015



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

El personal del instituto percibe en un 67% la existencia de liderazgo.

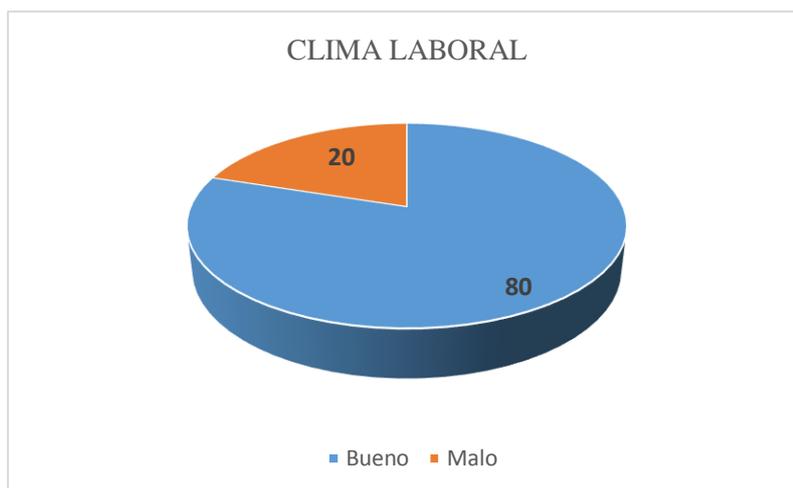
- 2) Evaluar el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América.

TABLA N.º 23: Distribución del personal según Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América. Trujillo – 2015

Clima Laboral	n _i	%
Bueno	12	80.0
Malo	3	20.0
Total	15	100.0

FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

GRÁFICO N.º 23: Distribución del personal según Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América. Trujillo – 2015



FUENTE: DATOS RECOGIDOS POR LOS INVESTIGADORES.
ELABORACIÓN: LOS AUTORES.

Los colaboradores del instituto coinciden en un 80% que el clima laboral es bueno.

3.3 Con respecto a los Antecedentes y Marco teórico

De Corona (2006) determinó en su investigación que un liderazgo autoritario generaba un clima laboral inadecuado mientras que un liderazgo democrático, generaba un clima laboral participativo, esto se puede contrastar con los resultados de nuestra investigación, en la cual podemos apreciar en la tabla N.º 01 donde el 73% del personal reconoce que la gestión del instituto si genera el trabajo en equipo, así como la tabla N.º 06 donde observamos que el 67% de las personas encuestadas, consideran que los canales de comunicación utilizados son efectivos, esto se fundamenta en lo mencionado por Umaña (2007) que afirma: “La adecuada capacidad de planificación, organización, ejecución y evaluación por parte del director, concertado con un trabajo logístico adecuado influye para que los docentes perciban un ambiente y clima organizacional satisfactorio. Esta posición de Umaña se contrasta también en la tabla N.º 14 donde el 87% de las personas encuetadas se siente conforme con el ambiente de trabajo, así como en la tabla N.º 12 el 60% considera que cuenta con el equipamiento necesario para el complemento de sus funciones.

De Morales (2008) determinó en su investigación que la metodología en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con el desempeño participativo, dando paso a una relación positiva entre el liderazgo y desempeño del docente, esto se puede contrastar con nuestros resultados de nuestra investigación, en la cual podemos apreciar en la tabla N.º 11 donde el 93% de las personas encuestadas se sienten conformes con las condiciones de trabajo que brinda la institución para su buen desempeño, así como también la tabla N.º 12 donde el 60% considera que cuenta con el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones, estos resultados coinciden con la definición de Méndez (2006) sobre el clima laboral: “Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación,

liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinado su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

De Padilla (2005) determinó en su investigación que las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación, asimismo añade a sus conclusiones que la muestra analizada manifestó su total desacuerdo con los métodos directivos de estimulación motivacional, además hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo, este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos; esto lo podemos contrastar con nuestros resultados de nuestra investigación , en la cual podemos apreciar en la tabla N.º 7 donde el 60% de las personas encuestadas considera que si conocen la visión y misión de la institución para poder lograr los objetivos de la misma, así como también en la tabla N.º 8 donde el 60% de los encuestados conocen los objetivos organizacionales de la institución, así también la tabla N.º 9 donde el 87% de encuestados conocen los objetivos de su puesto de trabajo para así poder tener un buen desempeño y poder lograr los objetivos de la institución. Nuestros resultados también reflejan el liderazgo que existe en la institución, así podemos ver en le tabla N.º 15 donde el 73% de los encuestados califican que existe un buen estilo de dirección del instituto, así como también la tabla N.º 16 donde el 80% de los encuestados creen que el liderazgo que existe en el instituto es el adecuado para el logro de los objetivos de la institución. Asimismo Chiavenato (2006) define: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicacional con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales”, esta definición de Chiavenato se contrasta también en la tabla N.º 06 donde el 67% de los encuestados consideran que los canales de comunicación utilizados por el instituto son muy efectivos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De Ascoy (2009) determinó en su investigación que el bajo desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores se debe a la falta de motivación y estímulo por parte de la empresa, así como también los bajos sueldos que perciben, los resultados de nuestra investigación difieren de la investigación de este autor en mención, tal como lo podemos ver en la tabla N.º 17 donde el 53% de los encuestados están conformes con la remuneración que perciben por parte del instituto, así también la tabla N.º 18 donde el 86% de los encuestados participan de las actividades organizacionales que realiza la institución, además la tabla N.º 19 donde el 100% de los encuestados se siente identificado con la institución y contribuye al logro de los objetivos institucionales, y para culminar, la tabla N.º 20 donde el 87% de los encuestados se siente satisfecho de formar parte de la institución. Así como lo afirma Umaña (2007) en uno de sus aspectos, donde indica lo siguiente: “Las características del trabajo, si bien es cierto que las actitudes de las personas influyen en su disposición hacia el trabajo, el perfil de los puestos también afecta el grado de satisfacción de quienes lo ocupan. Por lo tanto, Umaña (2007) en esta dimensión, afirma: Debe considerarse, por lo menos, la importancia, la variedad, la dificultad, la identidad y el significado de la actividad que se lleva a cabo, para ello el liderazgo ejercido debe promover un clima adecuado, satisfaciendo las necesidades de los docentes como colaboradores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Luego del análisis y discusión de los resultados obtenidos, planteamos las siguientes conclusiones:

1. Si existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima laboral dentro del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la Ciudad de Trujillo.
2. El personal administrativo y docente del instituto sabe y conoce la visión, misión de la organización, de igual manera se sienten identificados con la misma para poder así tener un desempeño eficiente.
3. La buena estructura organizacional de la institución permite que los canales de comunicación que se aplican en la misma sean los adecuados para poder llegar al personal y así hacer que los colaboradores se sientan satisfechos de poder pertenecer a la institución.
4. Los colaboradores indican que se encuentran satisfecho con la remuneración que perciben por parte del instituto, además de brindarles los equipamientos necesarios para poder lograr un óptimo desempeño.
5. Los colaboradores manifiestan que si existe un buen liderazgo por parte de la dirección para poder alcanzar todos los objetivos del instituto.
6. Si existe un buen clima laboral, lo que permite que lo colaboradores se sientan identificados y participen de las diversas actividades que realiza el instituto.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuentas las conclusiones antes mencionadas, recomendamos lo siguiente:

1. Realizar talleres y dinámicas de integración para mantener la identificación del personal con la institución.
2. Diseñar un plan de comunicación organizacional para mantener y mejorar los canales de comunicación que contribuyen a ofrecer mayor calidad a los usuarios y mantener las relaciones interpersonales positivas entre el personal.
3. Establecer estrategias por parte de la dirección que mejoren la satisfacción laboral del personal y el clima laboral del instituto.
4. Reconocer los logros de la gestión actual y de sus colaboradores para motivarlos a mantener el clima laboral positivo que existe en el instituto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCALÁ (2011); “El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior”, Tesis para optar el título de Licenciada en Ciencias Empresariales.
- ASCOY (2009); “Evaluación del Desempeño y Satisfacción Laboral del Personal de Ventas de la empresa agroindustrial Cartavio” Tesis para optar el título de Lic. En Administration, Universidad Privada del Norte. Perú.
- CARRASCO, A. (2006) El liderazgo en las bibliotecas del sistema |bibliotecario de la UNAM.
- CHÁVEZ (2011); “El Clima de Trabajo, generado por la Cultura Organizacional y su Influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la escuela superior de Educación Física de la UAS”, Tesis para optar el grado de Doctor.
- CHIANG Margarita y NUÑEZ José (2010). Relaciones entre clima laboral y satisfacción laboral (2ª Edición). Madrid: Edit. Comillas.
- CHIANG, Margarita. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2006). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2011); Administración de Recursos Humanos (9ª Edición). México: McGraw-Hill.
- CORONA, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México:

- ESPINOZA, María. (1999). Líderes del Tercer Milenio. Lima: EDIAS.
- FURNHAM Adrián (2001). Psicología Organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones (1ª Edición). México: Oxford University Press.
- GAN Federico y TRIGINÉ Jaume (2006) Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. España: ediciones Santos.
- MORALES, S. (2008). Relación entre liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla. Tesis de la Universidad Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.
- PADILLA, D. (2005). Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.
- RODRIGUEZ, Ernesto (2005) Metodología de la Investigación. México: Univ. J. Autónoma de Tabasco.
- STOGDILL, R. (2001). Comportamiento organizacional. México: Trillas
- UMAÑA, Enrique. (2007). Prácticas organizacionales y técnicas de entrevista en la gestión del potencial humano. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- WILLIAM, Werther, KEITH, Davis. (2000). “Administración de Personal y Recursos Humanos”. México: Editorial Tamayo.

ANEXOS

Anexo N.º 01: ENCUESTA

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la percepción del liderazgo y el Clima Organizacional en esta Institución de formación Docente, en tal sentido le solicitamos responder a las siguientes preguntas con toda sinceridad. Agradeciendo anticipadamente su colaboración.

1. ¿Considera que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

2. ¿Crees que la gestión del Instituto está orientado a la solución de conflictos?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

3. ¿La Institución cuenta con una Estructura Organizacional?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

4. ¿Ud. conoce la Estructura Organizacional del Instituto?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

5. ¿Considera que la comunicación se realiza de acuerdo a la Estructura Organizacional?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

6. ¿Cree Ud. que la Institución cuenta con canales de comunicación efectiva?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

7. ¿Conoce la Visión y Misión de la Institución?

- a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

8. ¿Conoce los objetivos organizacionales?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

9. ¿Conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

10. ¿Considera que el trabajo que se realiza en el Instituto sigue los lineamientos del RIT?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

11. ¿Cree Ud. que las condiciones de trabajo que brinda el Instituto son las adecuadas para su desempeño?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

12. ¿Cree Ud. que el Instituto otorga el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

13. ¿Se siente conforme con la enseñanza que brinda el Instituto?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

14. ¿Se siente conforme con el ambiente de trabajo de la Institución?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

15. ¿Cómo califica Ud. el Estilo de Dirección de la Institución?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

16. ¿Considera que el estilo de liderazgo es el adecuado para el logro de los objetivos del Instituto?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

17. ¿Considera que la remuneración percibida es equitativa con el trabajo que realiza?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

18. ¿Participa en las actividades organizacionales por la Institución?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

19. ¿Ud. se identifica con la Institución y contribuye al logro de sus objetivos?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

20. ¿Se siente satisfecho de formar parte de esta Institución?

a) Muy De acuerdo b) De acuerdo c) Regular d) Desacuerdo e) Muy en Desacuerdo

Anexo N.º 02: Fichas de validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo – 2015.

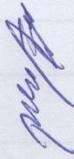
Problema: ¿En qué medida influye el liderazgo en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015?

Objetivo General: Determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Hipótesis: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Nombre del Experto: **IRIS PAOLA FIESTAS DEJO** Cargo: **Docente**

Institución donde Labora: **UNIVERSIDAD DEL VALLE DE SANTIAGO** Fecha de Revisión:

Grado Académico del Experto: **LIC. EN ADM.** Firma: 

TIENE CONCORDANCIA A CON LAS REDACCIONES CLARAS Y PRECISAS	TIENE CONCORDANCIA A CON LAS INDICACIONES SUPERIORES	TIENE CONCORDANCIA A CON LAS OBSERVACIONES
ES VARIABLE	ES VARIABLE	ES VARIABLE

ITEMS	¿Cumple con los objetivos de la investigación?	¿Cumple con los objetivos de la investigación?	¿Cumple con los objetivos de la investigación?
1. METAS ORGANIZACIONALES			
2. EVALUACIONES CON LA MISIÓN VISIÓN			
3. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	REDACCION CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO	INFLUENCIA PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO	1) ¿Considera que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	2) ¿Crees que la gestión del Instituto está orientado a la solución de conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	SISTEMA INTERCOMUNICACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3) ¿La Institución cuenta con una Estructura Organizacional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		COMUNICACIÓN FORMAL	4) ¿Ud. conoce la Estructura Organizacional del Instituto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	5) ¿Considera que la comunicación se realiza de acuerdo a la Estructura Organizacional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	METAS ORGANIZACIONALES	INVOLUCRAMIENTO CON LA MISIÓN Y VISIÓN	6) ¿Cree Ud. que la Institución cuenta con canales de comunicación efectiva?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			7) ¿Conoce la Visión y Misión de la Institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	8) ¿Conoce los objetivos organizacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9) ¿Conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA LABORAL		NORMAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENTO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)	10) ¿Considera que el trabajo que se realiza en el Instituto sigue los lineamientos del RIT?														
	CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL LUGAR DE TRABAJO	NORMAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENTO	CONDICIONES LABORALES	11) ¿Cree Ud. que las condiciones de trabajo que brinda el Instituto son las adecuadas para su desempeño?														
			EQUIPAMIENTO	12) ¿Cree Ud. que el Instituto otorga el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones?														
		ACTITUDES	13) ¿Se siente conforme con la enseñanza que brinda el Instituto? 14) ¿Se siente conforme con el ambiente de trabajo de la Institución?															
	INVOLUCRAMIENTO		ESTILO DE DIRECCIÓN	15) ¿Cómo califica Ud. el Estilo de Dirección de la Institución? 16) ¿Considera que el estilo de liderazgo es el adecuado para el logro de los objetivos del Instituto?														
			SALARIOS Y REMUNERACIONES	17) ¿Considera que la remuneración percibida es equitativa con el trabajo que realiza?														

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo – 2015.

Problema: ¿En qué medida influye el liderazgo en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015?

Objetivo General: Determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Hipótesis: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Nombre del Experto: *Lucero Uceda Davila*

Cargo: *Profesora*

Institución donde Labora: *UPAO*

Fecha de Revisión: *27-11-2015*

Grado Académico del Experto: *DOCTORA*

Firma: 

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	REDACCION CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE		OBSERVACIONES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO	INFLUENCIA PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO	1) ¿Considera que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		✓			
		SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	2) ¿Crees que la gestión del Instituto está orientado a la solución de conflictos?	✓		✓		✓		✓			
	SISTEMA INTERCOMUNICACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3) ¿La Institución cuenta con una Estructura Organizacional?	✓		✓		✓		✓			
			4) ¿Ud. conoce la Estructura Organizacional del Instituto?	✓		✓		✓		✓			
			5) ¿Considera que la comunicación se realiza de acuerdo a la Estructura Organizacional?	✓		✓		✓		✓			
	METAS ORGANIZACIONALES	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	6) ¿Cree Ud. que la Institución cuenta con canales de comunicación efectiva?	✓		✓		✓		✓			
			7) ¿Conoce la Visión y Misión de la Institución?	✓		✓		✓		✓			
		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	8) ¿Conoce los objetivos organizacionales?	✓		✓		✓		✓			
			9) ¿Conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo?	✓		✓		✓		✓			

VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA LABORAL		NORMAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENT O	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)	10) ¿Considera que el trabajo que se realiza en el Instituto sigue los lineamientos del RIT?	✓		✓		✓			
			CONDICIONES LABORALES	11) ¿Cree Ud. que las condiciones de trabajo que brinda el Instituto son las adecuadas para su desempeño?	✓		✓		✓			
		CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL LUGAR DE TRABAJO	EQUIPAMIENTO	12) ¿Cree Ud. que el Instituto otorga el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓			
			ACTITUDES	13) ¿Se siente conforme con la enseñanza que brinda el Instituto?	✓		✓		✓			
		INVOLUCRAMIEN TO	ESTILO DE DIRECCIÓN	14) ¿Se siente conforme con el ambiente de trabajo de la Institución?	✓		✓		✓			
				15) ¿Cómo califica Ud. el Estilo de Dirección de la Institución?	16) ¿Considera que el estilo de liderazgo es el adecuado para el logro de los objetivos del Instituto?	✓		✓		✓		
			SALARIOS Y REMUNERACIONES	17) ¿Considera que la remuneración percibida es equitativa con el trabajo que realiza?	✓		✓		✓			

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo – 2015.

Problema: ¿En qué medida influye el liderazgo en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015?

Objetivo General: Determinar si el liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Hipótesis: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, 2015.

Nombre del Experto: *J. Rafael Zeldívar D'Angelis* Cargo: *DOCENTE*

Institución donde Labora: *UPAO* Fecha de Revisión: *27-11-2015*

Grado Académico del Experto: *LIC.ADM. - M.B.A.* Firma: *[Firma]*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	REDACCION CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE		OBSERVACIONES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO	INFLUENCIA PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO	1) ¿Considera que la gestión del Instituto promueve el trabajo en equipo?	/		/		/		/			
		SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	2) ¿Crees que la gestión del Instituto está orientado a la solución de conflictos?	/		/		/		/			
	SISTEMA INTERCOMUNICACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3) ¿La Institución cuenta con una Estructura Organizacional?	/		/		/		/			
			4) ¿Ud. conoce la Estructura Organizacional del Instituto?	/		/		/		/			
			5) ¿Considera que la comunicación se realiza de acuerdo a la Estructura Organizacional?	/		/		/		/			
	METAS ORGANIZACIONALES	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	6) ¿Cree Ud. que la Institución cuenta con canales de comunicación efectiva?	/		/		/		/			
			7) ¿Conoce la Visión y Misión de la Institución?	/		/		/		/			
		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	8) ¿Conoce los objetivos organizacionales?	/		/		/		/			
			9) ¿Conoce los objetivos de su área o puesto de trabajo?	/		/		/		/			

<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA LABORAL</p>	<p style="text-align: center;">NORMAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENT O</p>	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)</p>	<p>10) ¿Considera que el trabajo que se realiza en el Instituto sigue los lineamientos del RIT?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								
		<p style="text-align: center;">CONDICIONES LABORALES</p>	<p>11) ¿Cree Ud. que las condiciones de trabajo que brinda el Instituto son las adecuadas para su desempeño?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								
	<p style="text-align: center;">CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL LUGAR DE TRABAJO</p>	<p style="text-align: center;">EQUIPAMIENTO</p>	<p>12) ¿Cree Ud. que el Instituto otorga el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								
		<p style="text-align: center;">ACTITUDES</p>	<p>13) ¿Se siente conforme con la enseñanza que brinda el Instituto?</p> <p>14) ¿Se siente conforme con el ambiente de trabajo de la Institución?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								
	<p style="text-align: center;">INVOLUCRAMIEN TO</p>	<p style="text-align: center;">ESTILO DE DIRECCIÓN</p>	<p>15) ¿Cómo califica Ud. el Estilo de Dirección de la Institución?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								
		<p style="text-align: center;">SALARIOS Y REMUNERACIONES</p>	<p>16) ¿Considera que el estilo de liderazgo es el adecuado para el logro de los objetivos del Instituto?</p> <p>17) ¿Considera que la remuneración percibida es equitativa con el trabajo que realiza?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>								

