



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Estilos de liderazgo y clima organizacional en docentes universitarios

Leadership styles and organizational climate of teachers at university teachers

Miguel Ángel Limo Vásquez^{1*}; Roberto Quispe Mendoza²

1 Escuela de post grado de la Universidad Nacional de Trujillo.

2 Facultad de ciencias económicas del departamento de administración de la Universidad Nacional de Trujillo.

*Autor correspondiente: malimov@unitru.edu.pe (M. Limo).

Fecha de recepción: 14 04 2023. Fecha de aceptación: 16 05 2023.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote 2020. Para el desarrollo de la investigación se obtuvo una muestra de 249 docentes, se aplicó el modelo Litwin y Stringer para medir las dimensiones del clima organizacional vía Google forms a los docentes de la UALDECH Católica. Teniendo como principales resultados que los docentes mantienen un estilo solidario con nivel medio de 61.4% y 34.5% en un nivel alto, con respecto al clima organizacional el estilo cooperación es el predominante con un 80.7%; por lo que se recomienda continuar evaluando los estilos con respecto al clima organizacional por cuanto es muy importante para un mejor servicio a la comunidad estudiantil y el apoyo de lo directos hacia los docentes y desarrollar actividades de integración que permita mantener y mejorar los estilos de Liderazgo por parte de los directivos de la universidad hacia los docentes.

Palabras clave: Clima organizacional; estilo de liderazgo; liderazgo.

ABSTRACT

The present investigation has as a general objective to determine the influence of leadership styles in the organizational climate of teachers at the Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Chimbote 2020. With the general objective of determining the influence of leadership styles in the organizational climate of the teachers of the Catholic University Los Angeles de Chimbote, Chimbote 2020. For the development of the research, a sample of 249 teachers was obtained, the Litwin and Stringer model was applied to measure the dimensions of the organizational climate via Google forms to the teachers of the Catholic UALDECH. Having as main results that teachers maintain a solidarity style with an average level of 61.4% and 34.5% at a high level, with respect to the organizational climate, the cooperation style is the predominant one with 80.7%; For this reason, it is recommended to continue evaluating the styles with respect to the organizational climate, since it is very important for a better service to the student community and the direct support towards teachers and to develop integration activities that allow maintaining and improving Leadership styles. by the directors of the university towards the teachers.

Keywords: Organizational climate; Leadership Style; Leadership.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo tiene un impacto significativo en el clima organizacional y, en consecuencia, en el comportamiento de la comunidad empresarial y educativa de las organizaciones. En una institución de educación superior, el clima organizacional se ve afectado por la diversidad de pensamientos entre los miembros de la comunidad universitaria. Es importante tener en cuenta que la mayoría

de los miembros comparten tiempo en diferentes instituciones de educación superior, lo que hace que el clima organizacional sea vulnerable (Mancha 2019).

Un clima organizacional deficiente se corre riesgos ambientales afectando la salud mental (Aarons y Sawitzk, 2006, Boada et al., 2009, García, 2011).

El liderazgo se aplica a la comunidad educativa sobre el aprendizaje de una gestión impecable y en alianzas significativas, por

otro lado, los factores son importantes, pero no son determinantes para los alumnos en la adquisición de los aprendizajes. (UNESCO, 2018).

Parra et al. (2018), con respecto al clima organizacional, se debe tomar en cuenta la interacción del sistema humano, técnico y ambiental, conectándose para desarrollar procesos y que de alguna manera afecta las particularidades en cada sujeto

Siendo así se debe conocer si existe verdaderamente liderazgo en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, dónde se realizará el estudio, ya que se trabaja bajo un enfoque de procesos y se necesita de líderes que conduzcan eficientemente estos procesos. Asimismo, se debe tener en cuenta entre los grandes beneficios del liderazgo están la mejora de resultados, buenas relaciones de trabajo, delegar responsabilidades, organizar eficientes equipos de trabajo, tolerancia con los compañeros, logrando así la satisfacción en ellos

Por otro lado, es importante esta investigación porque va a dar solución al problema del clima organizacional en los docentes de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote

El trabajo de investigación se justifica desde el punto social, donde el liderazgo en las organizaciones permite desarrollar un proceso de interacción entre los integrantes de equipos de trabajo, desde el punto teórica, permite llenar el vacío sobre el liderazgo establecidas por los objetivos propuestos siguiendo criterios racionales, desde el punto práctico, porque permite tomar como modelo para otras empresas con el deseo solucionar los problemas en las organizacionales, desde el punto de vista metodológico, es que va utilizar el método científico para solucionar el problema en estudio.

El estilo de Liderazgo democrático permite la participación de todos miembros de una organización de manera equitativa y teniendo como base el respeto de las ideas y hacia los demás, forjando a la competitividad en la organización permitiendo la escucha activa y el involucramiento de los miembros en la toma de decisiones delegándoles responsabilidad generando retroalimentación de las actividades

El estilo de Liderazgo autocrático se distingue porque predomina la autoridad del jefe anteponiendo las políticas, objetivos, así como la cultura y clima organizacional, controlando y dirigiendo las actividades organizacionales sin dar oportunidad a la participación de los empleados.

El estilo de Liderazgo visionario se caracteriza por ser carismático y alinea la visión, misión, así como los valores de la empresa, para un mejor desarrollo organizacional; comparte responsabilidad con su equipo

de trabajo, identifica las fortalezas y debilidades de cada uno de los integrantes de la organización con la finalidad de brindarles el apoyo con la finalidad que cumplan con sus responsabilidades y busca soluciones inmediatas sin señalar culpables.

Medina (2017) analizó el liderazgo patriarcal y el desempeño laboral para así ser medidos independientemente y establecer el grado de relación, Córdova (2018) sostiene que el liderazgo transformacional predomina el carisma del líder y de sus empleados, promoviendo la cohesión del grupo, a nivel nacional se tiene lo siguiente: Carrasco (2017) sostiene que es necesario ser flexibles y adaptables cuando existe cambios ante los retos laborales, a nivel nacional tenemos, por otro lado Castillo (2017) sostiene la correlación alta entre el liderazgo y el clima organizacional, con respecto al personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima-2017, Soto (2013), sostiene que el estilo de liderazgo incide en el clima organizacional de la institución Distribuciones continental S.A.C. por otro lado Chata (2018), manifiesta la existencia de una relación directa entre las variables de liderazgo y el clima organizacional se trata de las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata- Puno, así mismo Benites (2017), en su estudio de la escuela de infantería del Ejército-2017 concluyo que existe una relación significativa entre las variables, del estilo de liderazgo transformacional con el clima organizacional., Navarro (2018) manifiesta que el nivel del clima en los trabajadores es alto, como consecuencia se da la existencia de un clima óptimo, Mancha (2019) manifiesta que en la dirección de salud en la dirección regional de salud -Callao, la existencia entre el liderazgo y el clima organizacional.

El objetivo de este estudio es determinar la influencia de los estilos de liderazgo sobre el clima organizacional de la universidad católica los ángeles de Chimbote.

METODOLOGÍA

La investigación fue no experimental, porque la variable independiente no sufrió ninguna alteración o manipulación de parte del investigador.

Fue transeccional, porque se recolectaron los datos de las variables en un solo momento, para describir los datos encontrados en un momento dado, para analizar su incidencia o interrelación.

Fue Descriptiva, porque se describió detalladamente los resultados cuantificados., se utilizó la fórmula estadística probabilística para el calcular la población muestral llegando a obtener una muestra de 249 docentes a encuestar. Se aplicó una encuesta

vía Google forms (Anexo1) a los docentes de la UALDECH católica para medir el grado de relación entre el liderazgo y clima organizacional. Se determinó las características de los estilos de liderazgo de la Universidad católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote. Se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov.

RESULTADOS y DISCUSION

Se evaluó las características de los estilos de Liderazgo en los docentes de la universidad católica Los Ángeles de Chimbote (Tabla 1).

Tabla 1

Características del Estilo de liderazgo en los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote

Variable / Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Estilo Directivo	Bajo	19 7.6%
	Medio	136 54.6%
	Alto	94 37.8%
Estilo solidario	Bajo	10 4.0%
	Medio	153 61.4%
	Alto	86 34.5%
Estilo orientado a resultados	Bajo	26 10.4%
	Medio	142 57.0%
	Alto	81 32.5%
Estilo participativo	Bajo	38 15.3%
	Medio	133 53.4%
	Alto	78 31.3%
Liderazgo	Bajo	5 2.0%
	Medio	159 63.9%
	Alto	85 34.1%
Total	249	100%

En la tabla 1 se muestra las siguientes dimensiones, liderazgo con 63.9%, estilo solidarios con 61.4%, estilo lo orientado a resultados con 57.00%, el estilo directivo con 54.6%, y el estilo participativo con 53.4%, esto corrobora con los autores Córdova (2018), los estilos de liderazgo existe un predominio de liderazgo transformacional, Soto (2013), manifiesta que la empresa tiene un estilo de liderazgo transaccional relacionándose con el estilo directivo, Medina (2018) hace saber que el tipo de liderazgo que ejercen los directores de la IIEE Cotahuasi es democrático.

Sobre las Características del clima Organizacional En los docentes de la Universidad católica Los Ángeles De Chimbote en sus dimensiones medios (Tabla 2), la variable estructura obtuvo 69.5%, responsabilidad 72.3%, recompensa 67.5%, desafíos 65.5%, cordialidad 76.7%, cooperación 80.7%, estándares 46.2%, conflicto 75.9%, Identidad 64.3%; lográndose un promedio del clima organizacional de 92.8% en términos medios, esto corrobora con el autor Chata (2018) manifiesta que en las instituciones educativas se convive de modo armonioso Arosquipa (2016) manifiestan que están de acuerdo con los procedimientos y normas que tiene la empresa, les permite tomar sus

propias decisiones sobre su trabajo, de igual modo coincide con el autor Medina (2018), quien menciona que en cuanto al clima institucional que presenta las instituciones educativas de Cotahuasi presentan un nivel promedio con el 57.69%, de igual modo se asemeja con Navarro (2018) indicando que el Nivel de Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la agencia fue bueno con un 78.58%.

Tabla 2

Características del Clima Organizacional en los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote

Variable / Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Estructura	Bajo	32 12.9%
	Medio	173 69.5%
	Alto	44 17.7%
Responsabilidad	Bajo	28 11.2%
	Medio	180 72.3%
	Alto	41 16.5%
Recompensa	Bajo	15 6.0%
	Medio	168 67.5%
	Alto	66 26.5%
Desafíos	Bajo	10 4.0%
	Medio	162 65.1%
	Alto	77 30.9%
Cordialidad	Bajo	33 13.3%
	Medio	191 76.7%
	Alto	25 10.0%
Cooperación	Bajo	18 7.2%
	Medio	201 80.7%
	Alto	30 12.0%
Estándares	Bajo	14 5.6%
	Medio	115 46.2%
	Alto	120 48.2%
Conflicto	Bajo	33 13.3%
	Medio	189 75.9%
	Alto	27 10.8%
Identidad	Bajo	35 14.1%
	Medio	160 64.3%
	Alto	54 21.7%
Clima Organizacional	Bajo	2 0.8%
	Medio	231 92.8%
	Alto	16 6.4%
Total	249	100%

CONCLUSIONES

Aplicando la Prueba de normalidad para el Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional, se determinó que la dimensión del estilo solidario determinó el valor de 0.077, por lo tanto, no existe relación entre ambas variables, mientras que las demás dimensiones si existe una correlación significativa.

Se determinó que la Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional de los docentes de la de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote.

Al cruzar las dimensiones de las variables estilo de liderazgo con el clima organizacional se determinó que la dimensión de estilo solidario y responsabilidad se obtuvo un resultado de 0.061, de igual manera del cruce de las dimensiones de estilo solidario, orientado a resultados y participativo con la dimensión de cordialidad superaron los 0.05 por lo tanto no existe relación, por lo demás dimensiones del estilo de liderazgo y clima organizacional.

La influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional, tiene una correlación significativa lo cual arrojó un valor de 0.000 que es menor a 0.05 demostrando la influencia de ambas variables.

Por otro lado, se llegó a determinar sobre las características del Estilo de Liderazgo de los docentes de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote en el 2020 se pudo determinar que el nivel de Liderazgo es un nivel medio con un 63.9% y 34.1% alto; asimismo el estilo predominante es el Estilo Solidario con un 61.4% nivel medio, y 34.5% nivel alto .

Con respecto al Clima Organizacional se obtuvo un resultado de 92.8% en un nivel medio, siendo el factor o dimensión más.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarons, G. A., y Sawitzk, A. C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*
- Arosquipa, C. S. (2016). El liderazgo y su repercusión en el clima organizacional de la empresa Explo Drilling Perú S.R.R. Arequipa, 2016 (Tesis pre grado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Benites, H. (2017). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en la escuela de infantería del ejército, según los docentes del diplomado en liderazgo y gestión del batallón de infantería – 2017* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación, Perú.
- Boada, J. (2009). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Carrasco, P. R. (2017). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017* (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo.
- Chata, R. (2018). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Altiplano, Perú.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 6(9), 41-54.
- Mancha, V. (2019). *Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección regional de salud, Callao-2019* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Callao, Perú.
- Medina, C. (2018). *Liderazgo en el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahuasi* (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Navarro, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de Lima Metropolitana* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Parra, M., Duran, E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., et al. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 39(50), 21.
- Soto, A. (2013). *Estilo de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de la empresa distribuciones continental S.A.C. año 2013* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo.
- UNESCO, (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.