

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3083

Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015

Manuel Jesús Valdez Andia

manuelvaldez254@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5506-9879>

Universidad científica del Perú UCP

San Martín - Perú

Resumen.

La investigación tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo gerencial y el comportamiento organizacional de la Empresa Leomar SAC 2015.

El estudio pertenece al tipo no experimental y el diseño fue descriptivo correlacional.

La población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa Leomar SAC 2015, un total de 35, no fue necesario determinar la muestra porque se trabajó con el 100% de la población.

La técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta, expresada en el cuestionario.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa computarizado SPSS versión 23 en español con lo que se obtuvo la matriz de datos con lo que se organizó los datos en tablas y gráficos.

Para el análisis e interpretación de los datos se empleó la estadística descriptiva: frecuencia, promedios simples y porcentaje.

Se llegó a la conclusión que sí existe relación entre el estilo de liderazgo gerencial y el comportamiento organizacional de la empresa Leomar SAC 2015, en vista de los resultados de la encuesta realizada a sus colaboradores y de prueba t-student.

Palabras claves: Liderazgo, comportamiento organizacional, empresa.

Correspondencia: manuelvaldez254@gmail.com

Artículo recibido: 10 agosto 2022. Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .

Como citar: Valdez Andia, M. J. (2022). Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 376-385. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3083

Leadership styles and organizational behavior in the Company Leomar

SAC 2015

Abstract.

The research aimed to establish the relationship between managerial style leadership and organizational behavior of the company Leomar SAC 2015.

The study belongs to the non-experimental design was correlational and descriptive.

The population consisted of employees of the company Leomar SAC 2015, a total of 35, it was not necessary to determine the sample because we worked with 100% of the population.

The technique used in gathering the survey data was expressed in the questionnaire.

For data processing the computer program SPSS version 21 in Spanish so that the data matrix with the data is organized in tables and graphs was obtained was used.

For the analysis and interpretation of the data it was used descriptive statistics: frequency, simple averages and percentage

It was concluded that there is a relation between the style of managerial leadership and organizational behavior of the company Leomar SAC 2015, in view of the results of the survey of its employees.

Keywords: leadership, organizational behavior, business.

Introducción

En las últimas décadas se ha mencionado mucho como el liderazgo ejerce influencia sobre sus colaboradores. Esta es una condición humana básica y global, pues desde los inicios del ser humano donde ya vivían en sociedad han existido líderes que han guiado a los demás, de igual manera que a medida que la sociedad ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha transformado (Barroso y Salazar, 2010.)

El comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Moran, 2007). Expresado de otra manera, el líder tiene en su poder el progreso de las organizaciones, ya que todas necesitan de alguien para ser dirigidas.

El clima organizacional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las organizaciones, es decir la percepción que tiene el talento humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar (Ponce, Pérez, Cartujano, López, Álvarez, y Real, 2014). Estas percepciones son las que le dan vida al clima organizacional y la gestión de la dirección cumple el papel más importante para la generación de un clima desfavorable o favorable, por eso se dice que la existencia real de un clima está dada por la subjetividad de las personas que laboran en una organización (Peraza y Remus, 2004).

El liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del comportamiento organizacional (Ponce, et. al, 2014) y dada la importancia que tiene el clima organizacional en el cumplimiento de los objetivos de la organización, un clima positivo genera un mayor sentimiento de pertinencia hacia la organización provocando automáticamente un mejor desempeño en los trabajadores. Por el contrario, un clima negativo disminuye el desempeño ocasionando bajo rendimiento y situaciones de conflicto (Peraza & Remus, 2004). Los conceptos y teorías y a través del análisis de estudios previos para determinar su relación sobre el clima organizacional.

Material y métodos

El estudio se realizó durante el año 2015 fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, porque se pretende establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo gerencial y el comportamiento organizacional en un solo momento.

La población del presente estudio estuvo conformada por todo el personal jerárquico y colaboradores de la Empresas Leomar SAC que hacen un total de 35, la muestra fue de tipo censal.

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, para el análisis de los datos **se utilizó** el paquete estadístico computacional SPSS versión 23 en español y MINITAB 17 **y el** análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (x) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (χ^2) $p < 0.05\%$ para la prueba de la hipótesis T student.

Resultados

Tabla No. 6 Promedio de los estilos de liderazgo gerencial

Liderazgo gerencial	Sí	%	No	%
Liderazgo autocrático	29	83	6	17
Liderazgo burocrático	28	80	7	20
Liderazgo carismático	14	40	21	60
Liderazgo democrático	8	23	27	77
Promedio	20	56	15	44

FUENTE: Encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa LEOMAR SAC

De la tabla N 6 y de su grafico también N 6 se observa que el liderazgo de la Gerencia es bajo en la orientación a las personas y alto en orientación a las tareas como el cumplimiento de metas bajo normas y procedimientos lo que orienta al liderazgo Burocrático y Autocrático.

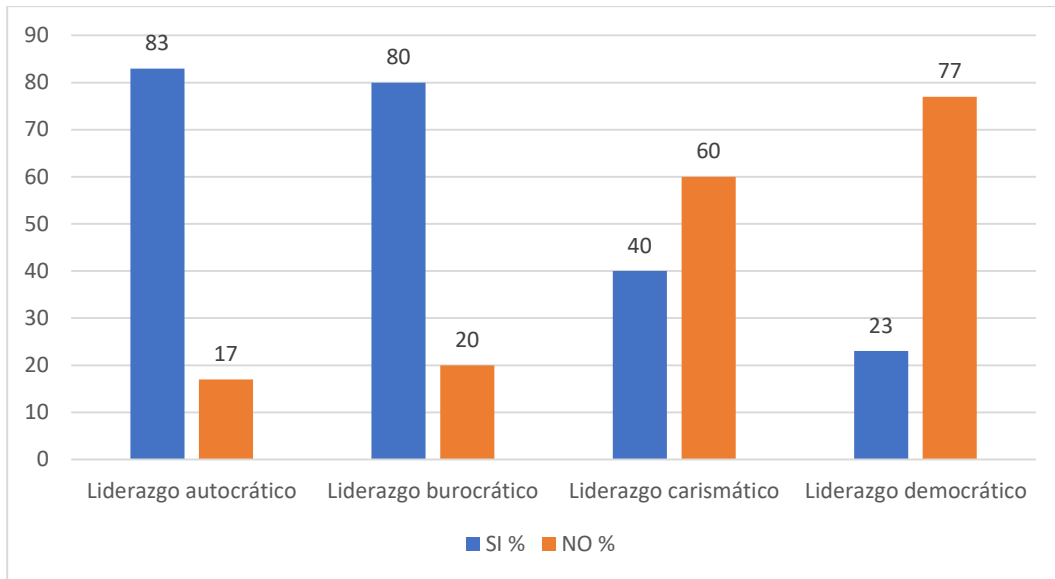
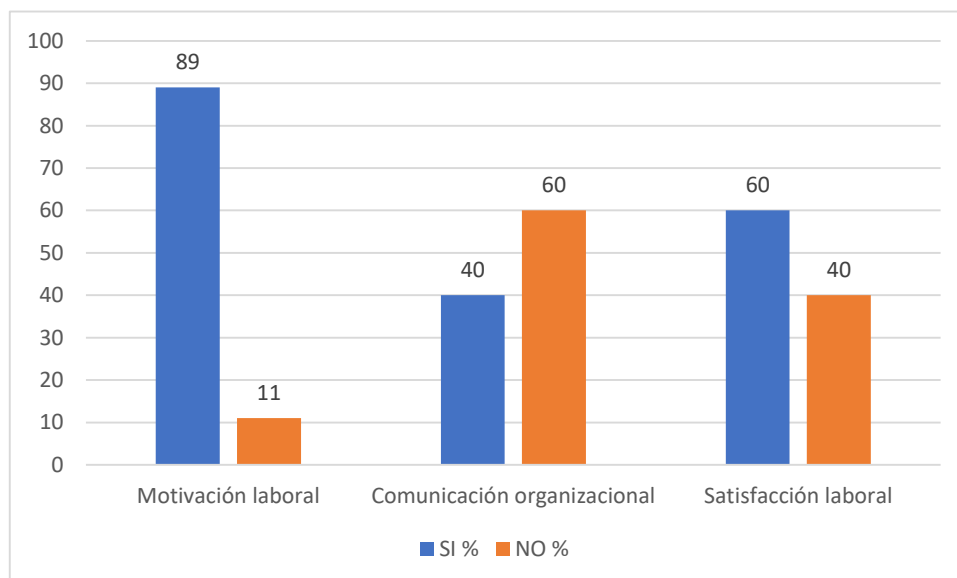


Tabla No. 10 Promedio del comportamiento organizacional

Liderazgo gerencial	Sí	%	No	%
Motivación laboral	31	89	4	11
Comunicación organizacional	14	40	21	60
Satisfacción laboral	21	60	14	40
Promedio	22	63	13	37

FUENTE: Encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa LEOMAR SAC.



En el presente estudio, la hipótesis principal es contrastada en forma empírica y directa, por tratarse de datos verificables.

Se formulan las siguientes hipótesis:

H_0 = No existe influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento organizacional en la empresa Leomar SAC, en el año 2015. (Hipótesis nula)

H_1 = Existe influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento organizacional en la empresa Leomar SAC, en el año 2015. (Hipótesis alterna)

$$F = 2 \quad (\text{n}^\circ \text{ de filas})$$

$$C = 2 \quad (\text{n}^\circ \text{ de columnas})$$

$$gl = (F-1) \times (C-1)$$

De donde se obtiene:

$$gl = 1 \quad (\text{grados de libertad})$$

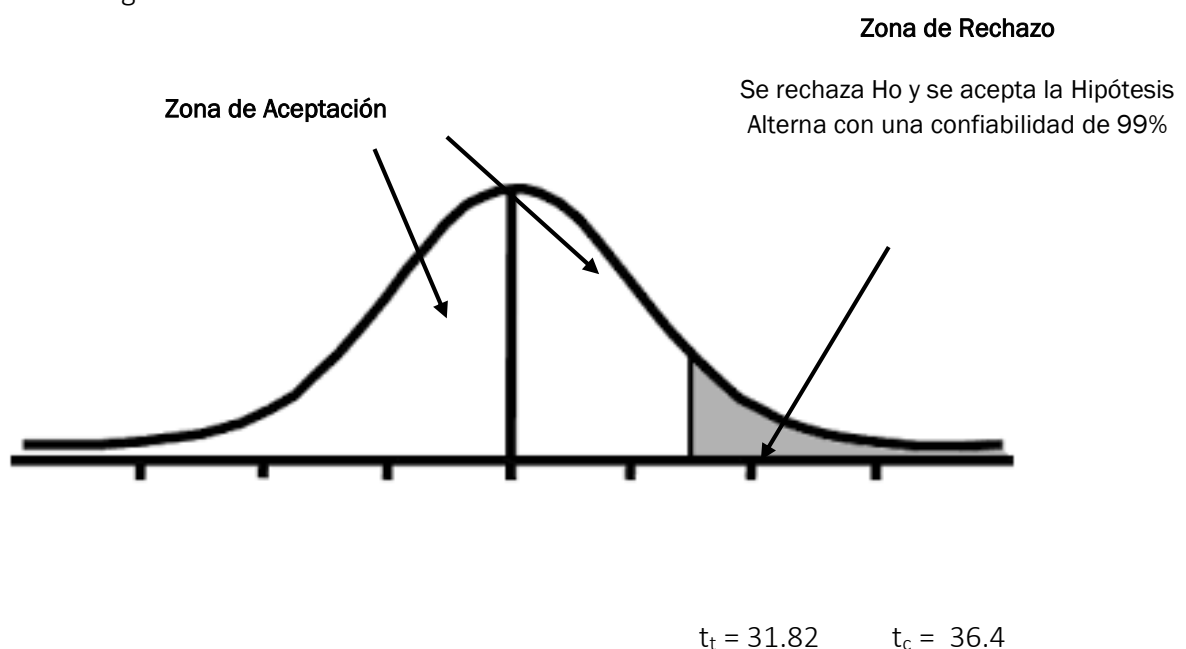
Con lo que se obtiene:

$$t_c = 36,4$$

Aplicando las tablas estadísticas de t-student, ubicando con 1 grado de libertad y un α de 0,01, se obtiene el dato de:

$$t_t = 31,82$$

Por lo tanto, al ser $t_c > t_t$, se cumple el requisito estadístico para aceptar la hipótesis de investigación.



Discusión

El resultado de la presente tesis tiene relación con el estudio de investigación de Romero Buj (2008) porque versa sobre la dimensión individual en el comportamiento organizacional en Colombia, en la cual, como parte del proceso de formulación de la línea de investigación en psicología organizacional se tocó el primer nivel del conocimiento del mundo organizacional respecto a la conducta individual, como uno de los cuatro componentes explicativos del comportamiento. Nuestra investigación abarca al comportamiento organizacional, de modo que la relación es tácita.

Asimismo, este trabajo de investigación también tiene relación con el trabajo de investigación de Pastori (2006) en su investigación, cuyo objetivo principal consistía en realizar un estudio descriptivo sobre la teoría de liderazgo de Bass, en el cual participaron 58 mujeres y 58 varones, los cuales provenían de sectores organizacionales halló que no existía diferencia significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el género de los gerentes; en la medida en que una de nuestras variables es sobre liderazgo gerencial.

Este trabajo de investigación también tiene relación con el trabajo de Ramírez y Sgamatti (2008) cuyo objetivo principal fue estudiar el estilo de liderazgo transformacional y transaccional en una muestra de 300 trabajadores profesionales, estudiantes de postgrado en gerencia del área Metropolitana de Caracas, en vista de contar con la variable liderazgo gerencial que se encuentra en nuestra tesis.

Del mismo modo, la tesis también tiene relación con el trabajo de tesis de Aldazoro (2004) cuyo objetivo principal era describir el estilo de liderazgo presente en 21 gerentes de empresas privadas venezolanas bajo el enfoque de Bernard Bass. Los resultados obtenidos señalan que 19 de los gerentes que participaron en el estudio presentaron tendencias al liderazgo transformacional y dos gerentes presentaron tendencias al estilo transaccional. Nuestro trabajo aborda el liderazgo gerencial.

Este trabajo de investigación también tiene relación con el trabajo de Mendoza (2005) respecto del estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de un grupo de directivos de organizaciones en México y evaluar su impacto sobre las variables: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad, bajo el modelo de Bass y Avolio. Nuestro trabajo se basó en la variable liderazgo gerencial.

Asimismo, la tesis también tiene relación con la tesis de Mendoza y Torres (2008) cuyo objetivo era comparar el perfil de liderazgo transformacional y transaccional y su impacto en variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad), de directivos de una organización en México desde la percepción de sus seguidores, empleando el modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio. Nuestra tesis aborda la variable liderazgo gerencial.

Conclusiones

Como primera conclusión se comprueba que sí existe relación entre el estilo de liderazgo gerencial y el clima organizacional de la empresa Leomar SAC 2015, en vista de los resultados de la encuesta realizada a sus colaboradores.

De hecho, existe una relación entre la dimensión autocrática del estilo gerencial y el clima organizacional, en vista de que en un 80 % o más, los colaboradores no se muestran de acuerdo con esa dimensión, al verse desmotivados laboralmente, de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta.

En esa misma línea también existe una relación entre la dimensión burocrática del estilo de liderazgo gerencial y el clima organizacional, en la medida en que a los colaboradores no les agrada la rigidez y las normas de política de la empresa, lo cual se ve reflejado en su grado de insatisfacción con la función que desempeña dentro de la empresa.

También se comprobó que existe relación entre la dimensión carismática del estilo de liderazgo gerencial y el clima organizacional, en la medida en que los colaboradores consideran que el gerente no inspira entusiasmo ni motivación ni les tiene confianza. Esto se ve reflejado en que más de un 80 % piensa que existen problemas con la gerencia o los colaboradores de la empresa por falta de una buena comunicación.

Asimismo, se comprobó que existe relación entre la dimensión democrática del estilo de liderazgo gerencial y el clima organizacional, dado que más del 80 % de los encuestados piensa que el gerente no promueve la participación de los colaboradores en la toma de decisiones de la empresa, lo cual se ve reflejado en un 85 % de los encuestados quienes piensan que dentro de la empresa su opinión no es tomada en cuenta.

Existe un factor clave para el buen funcionamiento de una empresa, cual es la comunicación. Los colaboradores se quejan de que no existen ni buenos canales de comunicación, ni una comunicación integral por parte de la gerencia.

Esta situación también generaría un clima de incertidumbre, lo cual redundaría en perjuicio de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós E: (2000) "Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte del Perú". Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Amorós E: (1999) "Comportamiento Organizacional". Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Abadi E (1999) "Comportamiento organizacional" Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Barroso J, (2010) "Panorama administrativo" Volumen 4, No 8
- Chiavenato, I (2000) "Comportamiento organizacional: la dinámica de las organizaciones" Editorial Limosa.
- Davis y Newstron (1991) "Liderazgo empresarial" Editorial Sevilla
- Edel R: (1998) "Clima y compromiso organizacional" Editorial Lumen 1988 Buenos Aires Argentina.
- Edel R (1988) "Clima y compromiso organizacional" Editorial Lumen 1988 Buenos Aires Argentina.
- Gallardo M (2000) "fundamentos del liderazgo" Editorial Cornejo.
- Gento S (2002) "Implantación de la calidad total en la organización" Editorial Pearson.
- Iñiguez G y Gonzales E (1996) "La comunicación industrial y empresarial". Editorial Planeta 1996. Lima Perú.
- Iñiguez G y González E: (1996). "La comunicación industrial y empresarial". Editorial Planeta. Lima Perú.
- Kotter J (1997) "El líder del cambio" Editorial Planeta libros.
- Macgregor J (1978) "Liderazgo transformacional" Editorial Pearson.
- Manz Y Sims (1993) "El auto liderazgo" Editorial Limosa.
- Ocampo M (2007) "comunicación empresarial" Ecoe ediciones.
- Sánchez Cabrera A: (2002) "Gestión empresarial, relaciones de poder, liderazgo, conflicto e intereses en una organización financiera colombiana". Editorial Peisa. Colombia.
- Robbins S (2004) "Comportamiento organizacional" Pearson educación
- Sánchez A (2002) "Gestión empresarial, relaciones de poder, liderazgo, conflicto e intereses en una organización financiera colombiana". Editorial Peisa. Colombia.

Salazar R (2007) "Introducción a la Administración: Paradigmas en las Organizaciones". Editorial
COPYRIGHT. Lima Perú.