

Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2018

The leadership styles and the organizational commitment of the managers of the Jose Faustino Sánchez Carrión National University- 2018

Lic. Hugo Jahir, Sánchez García

RESUMEN

Objetivo: Demostrar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018. **Material y Métodos:** La investigación utilizada fue de tipo Aplicada, con diseño No experimental, transaccional descriptiva y correlacional. La población fue de 74 directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la muestra para aplicar la encuesta considero 62 directivos al azar, en los cuales se han empleado las variables: Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional. **Resultados:** indican que el 54.8% (34) de los encuestados del liderazgo transformacional se ubican en la alternativa media y el 37.10% (23) alcanzan la alternativa alta. Para el liderazgo transaccional el 45.2% (28) alcanza la alternativa media y el 27.4% (17) alcanza la alternativa alta. Por ultimo para el estilo de liderazgo pasivo el 61.29% (38) alcanza la alternativa media y el 25.81% (16) alcanza la alternativa alta. Para el compromiso afectivo el 50% (31) de los encuestados alcanza la alternativa media y el 41.9% (26) alcanza la alternativa alta. Para el compromiso de continuación los resultados indican que el 54.84% (34) alcanza una alternativa media y el 37.1% (23) alcanza una alternativa alta. Por ultimo para el compromiso normativo el 54.8% (34) alcanza una alternativa media y el 38.7% (24) alcanza una alternativa alta. **Conclusión:** La investigación concluye que existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Compromiso organizacional y directivos.

ABSTRACT

Objective: To demonstrate the relationship between leadership styles and the organizational commitment of the directors of the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2018. **Material and Methods:** The research used was of an Applied type, with a non-experimental, transactional, descriptive and correlational design. The population was 74 directors of the José Faustino Sánchez Carrión National University, the sample to apply the survey considered 62 directors at random, in which the variables: Leadership Styles and Organizational Commitment have been used. **Results:** indicate that 54.8% (34) of the transformational leadership respondents are located in the medium alternative and 37.10% (23) reach the high alternative. For transactional leadership, 45.2% (28) reach the medium alternative and 27.4% (17) reach the high alternative. Finally, for the passive leadership style, 61.29% (38) reach the medium alternative and 25.81% (16) reach the high alternative. For affective commitment, 50% (31) of the respondents reach the medium alternative and 41.9% (26) reach the high alternative. For the commitment below, the results indicate that 54.84% (34) reach a medium alternative and 37.1% (23) reach a high alternative. Finally, for the normative commitment, 54.8% (34) reach a medium alternative and 38.7% (24) reach a high alternative. **Conclusion:** The research concludes that there is a significant relationship between the Leadership Styles and the Organizational Commitment of the directors of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

Keywords: Leadership styles, Organizational commitment and Managers.

INTRODUCCIÓN.

En el siglo XXI los estilos de liderazgo han tomado un papel relevante, los estudios acerca de los mismos y su aplicación han desembocado en una serie de teorías y aportes que manifiestan que el liderazgo es un tema crucial hoy día cuando las fronteras se han abierto al

comercio y la interacción global. Al hablar de grupos, organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo y nuestra casa de estudios no es ajena a este fenómeno.

Recibido 19/01/2022 Aprobado 12/02/2022

Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



¹Docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Huaura, Lima, Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0668-6432>. hsanchezg@unjfsc.edu.pe

El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis nos llevara a entendernos para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para beneficio personal y/o de nuestra organización o grupos.

Goleman refiere que “los mejores líderes son capaces de coger elementos de cada uno de ellos para adaptarse a las demandas del momento. De todas formas, para elegir cuál es el más útil para una situación, primero es necesario conocerlos todos.” ...

Por otro lado, es importante mencionar y relacionar los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional mismo que podemos definir como es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Problema General

¿En qué medida los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018?

Problemas Específicos

a) ¿Cómo el liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018?

b) ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018?

c) ¿Cómo el liderazgo pasivo se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018?

OBJETIVOS.

Objetivo General

Demostrar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

Objetivos Específicos

a) Determinar si el liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino

Sánchez Carrión, 2018.

b) Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

c) Determinar si el liderazgo pasivo se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

Hipótesis General.

Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2108.

Hipótesis Específicas.

a) El liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2108.

b) El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2108.

c) El liderazgo pasivo se relaciona con el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2108.

Material y métodos.

Población. La población de 74 directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho.

Técnicas de recolección de datos

Se realizó mediante análisis documental y revisión bibliográfica. Publicaciones especiales y portales de internet directamente relacionados con el tema.

A través de la entrevista y su instrumento – cuestionario elaborado por el tesista especialmente para la presente investigación, se recopiló información sobre cada uno de las dimensiones de las variables.

Para el acopio de la información se contó con un cuestionario confiable y valido, para lograr la validez del instrumento se recurrió a los profesionales capacitados especialistas en el tema.

RESULTADOS.

De los 62 encuestados los resultados reflejan tanto para el liderazgo transformacional, transaccional y pasivo, que el 54.8%, 56.5% y 45.2%, respectivamente, se encuentran en la alternativa media, estando representado por el 61.3% del total de los encuestados. El 37.1%, 25.8% y 27.4%, respectivamente, se

encuentran en la alternativa alto, estando representado por el 25.81% del total de los encuestados.

Tabla 1.

Estilos de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	8	12,9
	Medio	38	61,3
	Alto	16	25,8
	Total	62	100,0

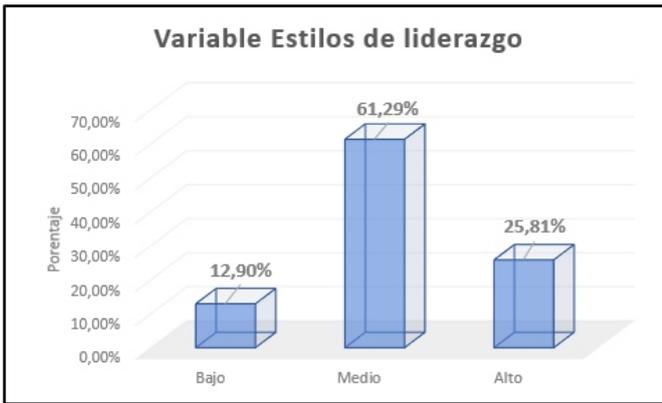


Figura. Estilos de liderazgo

De los 62 encuestados los resultados reflejan tanto para el compromiso afectivo, de continuación y normativo, que el 50%, 54.8% y 54.8%, respectivamente, se encuentran en la alternativa media, estando representado por el 66.13% del total de los encuestados. El 41.9%, 37.1% y 38.7%, respectivamente, se encuentran en la alternativa alto, estando representado por el 27.42% del total de los encuestados.

Tabla 2.

Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	4	6,5
	Medio	41	66,1
	Alto	17	27,4
	Total	62	100,0

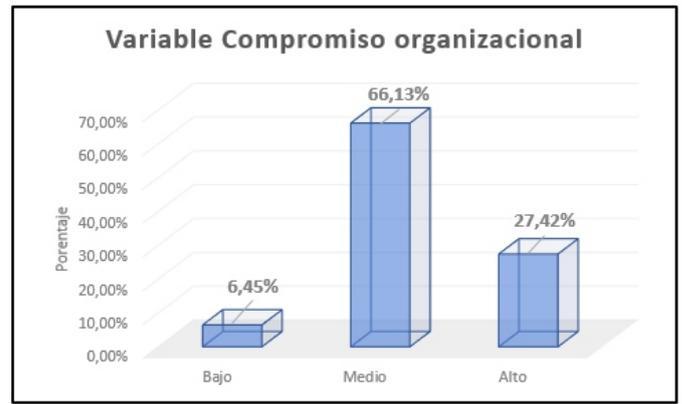


Figura 2. Compromiso organizacional

Hipótesis general

Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

Se usó la prueba de Rho de Spearman, para verificar la relación de la hipótesis específica 1; se propuso las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: los estilos de liderazgo no se relacionan con el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018

H_a: los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 3, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.745

Tabla 3.

Correlaciones de estilos de liderazgo y el compromiso organizacional

		Estilos de liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	1,000	00,745**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	00,000
	N	62	62
	Compromiso organizacional	00,745**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	00,000	.
	N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

Con relación a los estilos de liderazgo, según (Rojas Jara, 2012), en su trabajo de investigación titulado “El Liderazgo Transformacional en Directores de tres Liceos Bicentenario y tres Liceos Regulares de la Región Metropolitana”, concluye en que existen diferencias significativas en tres de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional del director al contrastar la percepción de docentes de 3 Liceos Bicentenario con respecto a la percepción de docentes de 3 Liceos Regulares.

Por otro lado (Cañar Díaz & Rios Ramírez, 2016), en trabajo de investigación titulado: “Propuesta para el Fortalecimiento del Liderazgo en el Área de Producción de la Planta Sur - Compañía de la Industria Metalmeccánica”, concluye en que existe un alto porcentaje de participación de los estilos de liderazgo que son disonantes, que pueden estar refiriendo falta de armonía en los equipos del área, en términos generales los estilos con porcentajes más altos en la organización son el Coach, el capataz y el autoritario, y los porcentajes más bajos son los estilos guía, afiliador y demócrata.

Según (Lopera Taborda, 2012), en su trabajo de investigación titulado: “El Liderazgo en las Empresas del Sector Público en el Municipio de Medellín”, concluye en tal como lo ha dejado expresado cada una de las personas que participaron de esta investigación desde su rol de entrevistados, prefieren líderes y no jefes, pues son los líderes los que con sus características de motivadores, carismáticos y coherentes contribuyen a que los subalternos enfoquen los esfuerzos hacia la consecución de los resultados esperados.

En cuanto al compromiso organizacional, según (Alvarez Rosales, 2011), en su trabajo de investigación titulado: “Evaluación del Compromiso Organizacional en Empresa Consultora en Servicios de Ingeniería”, concluyo en el rol determinante de las organizaciones en el grado de compromiso de sus empleados. Desde las prácticas implementadas de gestión de personal, enmarcadas en una cultura y unos valores corporativos que las soportan, una compañía puede influir positivamente en el grado de compromiso organizacional percibido por los colaboradores.

Según (Cortina Espitia, 2014), en su trabajo de investigación titulado: “El Rol Mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers”, concluye en existen ciertas realidades contextuales del trabajo con potencial para promover el compromiso del personal, el bienestar psicológico y la motivación.

Se trata de la claridad de rol, tareas y responsabilidades, autonomía para decidir aspectos relativos a los fines y a los medios, oportunidades para el contacto social, variedad social, temporal, espacial y cognitiva de la tarea, retroalimentación sobre el desempeño y el logro de

resultados, justicia en la compensación, los procedimientos, las relaciones y la información, seguridad física y psicológica, valoración social positiva del trabajo y apoyo del jefe o supervisor.

Nosotros coincidimos con los autores anteriores, pues también consideramos que existe relación en los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

a) La hipótesis específica 1, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.569 muy significativa entre del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

b) La hipótesis específica 2, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.687 muy significativa entre del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

c) La hipótesis específica 3, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.703 muy significativa entre del liderazgo pasivo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

d) La hipótesis general, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.745 muy significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes documentales

Rojas Jara, A. (2012). El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. Chile. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113354>.

Alvarez Rosales, V. (2011). Evaluación del compromiso organizacional en empresa consultora en servicios de ingeniería. Colombia. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/1083>

Fuentes bibliográficas

Lopera Taborda, j. (2012). “El Liderazgo En Las Empresas Del Sector Público En El Municipio De Medellín”. Colombia. Recuperado el 13 de 08 de 2018, de <http://repositorio.udem.edu.co/handle/11407/25>

Fuentes hemerográficas

Cañar Diaz, P., & Rios Ramírez, M. (2016). Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en el área de producción de la planta sur - compañía de la industria metalmecánica. Colombia. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/handle/10893/10020>.

Cortina Espitia, E. (2014). El Rol Mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. Colombia. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/7290>.

