

Estilos de liderazgo y clima organizacional: un estudio correlacional en la Escuela de Ingeniería Militar “Gral. Guillermo Rodríguez Lara”

Leadership styles and organizational climate: a correlational study at the School of Military Engineering “Gral. Guillermo Rodríguez Lara”.

Calderón Arregui-David Alexander ^{1*}

¹ Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE // <https://orcid.org/0000-0002-7647-1111>

* dacalderon@espe.edu.ec

DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1057>

Resumen

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Escuela de Ingeniería Militar “Gral. Guillermo Rodríguez Lara” ESINGM. Para cumplir con este propósito se planteó identificar la percepción existente en los instructores de la ESINGM, acerca del liderazgo y clima organizacional que se promueve en esta institución educativa. Para esto, se planteó un diseño de investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, y de alcance descriptivo correlacional, con un corte transversal. Se realizó un trabajo de campo partiendo de una muestra intencional, no aleatoria, conformada por 44 miembros de la institución. Esta investigación se posiciona en los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire, cuyo enfoque se basa en el liderazgo de Bass (1985). Se empleó como instrumento de recolección de la información a la encuesta de estilos de liderazgo CELID S, propuesto por Castro et al. (2007), el mismo que alcanzó un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach por encima de 0.876. La medición del clima organizacional se basa en factores personales, grupales, organizacionales extrínsecos e intrínsecos, empleando el instrumento de medición de clima organizacional propuesto por Hernández et al. (2016), el mismo que alcanzó un Alfa de Cronbach por encima de 0.960. Los resultados de esta investigación permitieron concluir que la variable estilos de liderazgo no se relaciona con el clima organizacional, debido que alcanzaron una significancia mayor a 0.05. Sin embargo, estas dos variables son percibidas como buenas de acuerdo a la escala utilizada.

Palabras clave: Liderazgo, Clima Organizacional, Educación Militar, Ecuador.

Abstract

This work aimed to identify the relationship between leadership styles and organizational climate in the School of Military Engineering "General Guillermo Rodríguez Lara" ESINGM (by its Spanish acronym). In order to fulfill this purpose, it was proposed to identify the existing perception of the instructors of the ESINGM about the leadership and organizational climate promoted in this educational institution. For this purpose, a non-experimental research design was proposed, with a quantitative approach and a descriptive correlational scope, with a cross-sectional approach. Fieldwork was carried out based on an intentional, non-random sample of 44 members. This research is positioned in the transformational, transactional, and Laissez Faire leadership styles, whose approach is based on Bass' leadership (1985). The survey of leadership styles CELID S, proposed by Castro et al. (2007), was used to collect information, which achieved a Cronbach's Alpha reliability coefficient above 0.876. The measurement of organizational climate is based on personal, group, and extrinsic and intrinsic organizational factors, using the organizational climate measurement instrument proposed by Hernández et al. (2016), which achieved a Cronbach's Alpha above 0.960. The results concluded that the leadership styles variable is unrelated to organizational climate because they reached a significance greater than 0.05. However, according to the scale used, these two variables are perceived as good.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Military Education, Ecuador.

1. Introducción

A lo largo de años, el clima organizacional fue una variable extensamente estudiada en las organizaciones de todo el planeta, ya que los estudios presentan que es muchísimo más factible obtener mejores resultados laborales a medida que los individuos se sienten parte de una organización gremial, con un clima organizacional excepcional, una vez que comprenden que poseen las capacidades correctas para incrementar su trabajo y a medida que tienen la posibilidad de ser recompensados e identificados como referentes dentro de las organizacionales (Unknown, 2014; Moreira, 2018).

A inicios del siglo XIX, las organizaciones reconocieron la importancia de mejorar el rendimiento y productividad de los empleados, a través de un entorno y clima organizacional favorable, y es así que, Elton Mayo (1933, citado por Alejandro y Carrera, 2020) se interesó por averiguar los componentes que inciden en el rendimiento de los trabajadores, llegando a la conclusión de que el ámbito en el cual se hace el trabajo, influye de enorme manera en la percepción que tiene el empleado sobre el triunfo de las metas de la organización y del ser humano.

Desde esa época, el interés de los investigadores por estudiar el clima organizacional de las organizaciones ha incrementado. En la actualidad en América Latina también se reconoce la importancia de fomentar un adecuado clima organizacional para mejorar la productividad dentro de las organizaciones, ya que estudios han desmostrado que el clima organizacional sí influye en la productividad laboral del Talento Humano (Moreira, 2018).

Dentro de estas organizaciones, las instituciones educativas no se exceptúan, ya que según Barber y Mourshed (2008, citado por Contreras y Jiménez, 2016), el clima organizacional tiene un impacto en el gran desempeño de los instructores, que dentro del

caso de la capacitación es particularmente relevante, ya que las tareas docentes están directamente asociadas a la preparación integral de los alumnos.

El liderazgo cobra una mayor relevancia en las instituciones educativas, ya que según Contreras et al. (2009), el liderazgo es uno de los factores principales del clima laboral y por ende de la conducta de los docentes. Además, Serrano y Portalanza (2014, citado por Baltazar, 2017), consideran que las percepciones provocadas por el líder en la construcción de un buen clima laboral, generan un gran desempeño laboral.

En el entorno de una organización educativa la ausencia o déficit de liderazgo, puede influir de manera considerable en el accionar y desempeño de los docentes. Además, el déficit de un clima organizacional favorable en una institución educativa puede repercutir en aspectos como la insatisfacción laboral, incumplimiento de metas institucionales y poca motivación laboral. Según Alejandro y Carrera (2020) la insatisfacción laboral se debe a la ausencia de interés de los colaboradores de la institución, en la consecución de su trabajo. Por otro lado, el incumplimiento de las metas institucionales se presenta debido a la baja productividad laboral, el pésimo interés a los estudiantes, la pésima formación de los futuros profesionales y el limitado desarrollo institucional. Por último, la baja motivación laboral se debe a la falta de estímulos en el trabajo, baja dedicación institucional, falta de progreso, estancamiento, mala remuneración, y falta de recompensas.

En efecto, el liderazgo es el punto de inicio para alcanzar una gestión eficaz en las instituciones educativas, por lo que es imprescindible que en el país se fomente la capacitación y formación de directivos líderes, con una amplia capacidad para generar cambios y de transformación social positiva, a través de la materialización del bienestar laboral y la consecuente potenciación del capital social que sustente estas instituciones.

Por tal razón, el presente trabajo de investigación pretende identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la ESINGM, ya que esto permite tomar decisiones para cohesionar el liderazgo de la institución con su clima organizacional, ya que las instituciones educativas que alcanzan un clima organizacional favorable asumen de forma resiliente los cambios producidos en la sociedad del conocimiento.

2. Metodología

Para alcanzar el objetivo de identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Escuela de Ingeniería Militar "Gral. Guillermo Rodríguez Lara" ESINGM, se plantea un diseño de investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, y de alcance descriptivo correlacional, con un corte transversal. Se realizó un trabajo de campo partiendo de una muestra intencional, no aleatoria, conformada por 44 miembros de la institución. Esta investigación se posiciona en los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire, cuyo enfoque se basa en el liderazgo de Bass (1985). Se empleó como instrumento de recolección de la información a la encuesta de estilos de liderazgo CELID S, propuesto por Castro et al. (2007), el mismo que alcanzó un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach por encima de 0.876. La medición del clima organizacional se basa en factores personales, grupales, organizacionales extrínsecos e intrínsecos, empleando el instrumento de medición de clima organizacional propuesto por Hernández et al. (2016), el mismo que

alcanzó un Alfa de Cronbach por encima de 0.960.

En esta investigación se ha decidido desarrollar una metodología no experimental, asumiendo un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño transversal. Para la recolección de los datos, se plantea la técnica de la encuesta y su aplicación mediante una escala, empleando cuestionarios para medir las dos variables. La muestra será de tipo no probabilístico considerando como población a todos los instructores de la ESINGM.

3. Resultados

Antes de aplicar la encuesta se procedió a realizar una adaptación de los instrumentos, a través de la presentación del instrumento al personal de la ESINGM, mediante la cual se pudo determinar algunos términos de la encuesta que no eran entendibles, ya que por el origen de los instrumentos de evaluación se emplean términos específicos del país en el que se construyó el instrumento, sin embargo, estos cambios fueron mínimos.

Una vez definida la encuesta, se procedió a elaborar la misma a través del formulario de google forms, y se procedió a aplicar la encuesta en la ESINGM, con el personal que se encontraba laborando durante el mes de marzo, sin embargo, la encuesta se difundió a todo el personal de la institución. De esta manera se consiguió que contestaran un total de 44 académicos de la ESINGM, que significa el 73% de la población total. La información obtenida se registró en una base de datos elaborada en el programa Excel, y posteriormente se procesó la información en el programa SPSS 22.

1.1.1 Identificación del Liderazgo

El instrumento de evaluación de liderazgo CELID (Forma S) propuesto Castro et al. (2007), permitió conocer la percepción que tienen los instructores de la ESINGM, a través de las 34 afirmaciones sobre liderazgo. Los ítems con dirección positiva se calificaron de la siguiente manera: TD= 1 punto, D=2 puntos, N= 3 puntos, A= 4 puntos y TA= 5 puntos.

Durante recolección de información, existieron preguntas que no fueron contestadas, por lo que se procedió a devolver las encuestas a estas personas para que la vuelvan a completar, y en el caso de los que no lo volvieron a completar, se asignó un puntaje de tres a las preguntas no contestadas, de acuerdo a las indicaciones de aplicación de este instrumento de evaluación. Posteriormente se procedió a sumar cada uno de los ítems correspondientes a cada dimensión, y esta suma se dividió por el número de los ítems de cada dimensión, obteniendo el promedio de cada dimensión. Las puntuaciones del liderazgo se interpretaron conforme a la tabla 1.

Tabla 1. Escala para interpretación de resultados de estilos de liderazgo

Evaluación	Valor
Muy bajo	1.0 - 1.80
Bajo	1.81 - 2.60
Medio	2.61 - 3.40
Alto	3.41 - 4.20
Muy alto	4.21 - 5.00

En lo que corresponde a la dimensión de liderazgo transformacional, se observa que el carisma es el indicador que alcanzó un mayor puntaje, seguido de los indicadores de consideración individualizada y estimulación intelectual, percibidos como muy altos, y el indicador de inspiración es percibido como alto. El liderazgo transformacional percibido desde estos indicadores es muy alto (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensión liderazgo transformacional N=44

	Carisma	Estimulación intelectual	Inspiración	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional
Media	4,4659	4,2338	4,2803	4,3106	4,3226
Mediana	5	5	4	4	4
Moda	5	5	5	5	5,00
Varianza	,304	,444	,84126	,395	,343
Rango	1,75	2,86	,708	2,00	2,21
Mínimo	3,25	2,14	4,00	3,00	2,79
Máximo	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00
Percentiles	25	4,0000	5,00	3,4167	3,9010
	50	4,6250	4,0000	4,0000	4,2277
	75	5,0000	4,3333	4,3333	4,6577

En lo que corresponde a la dimensión de liderazgo transaccional, se observa que en la ESINGM se percibe en mayor porcentaje este liderazgo a través de la recompensa contingente, seguido de la dirección por excepción, siendo percibidos en un rango medio (Tabla 3).

Tabla 3. Dimensión liderazgo transaccional N=44

	Recompensa contingente	Dirección por excepción	Liderazgo transaccional
Media	3,3636	2,9091	3,1364
Mediana	4	3	3
Moda	4	4	4
Varianza	,763	,728	,533
Rango	4,00	3,83	3,17
Mínimo	1,00	1,17	1,67
Máximo	5,00	5,00	4,83
Percentiles	25	2,8000	2,3750
	50	3,2000	2,9167
	75	4,0000	3,4583

En lo que corresponde a la dimensión de laissez faire en los directivos de la ESINGM, se observa que es percibido en un mínimo porcentaje, ya que los instructores perciben de forma baja este estilo de liderazgo (Tabla 4).

Tabla 4. *Dimensión laissez faire*

Laissez Faire	
Media	2,1970
Mediana	2
Moda	1
Varianza	,852
Rango	3,67
Mínimo	1,00
Máximo	4,67
Percentiles	
	25
	50
	75
	1,5417
	2,0000
	2,6667

En conclusión, de acuerdo a la percepción que tienen los instructores de la ESINGM se puede determinar que el liderazgo predominante en la institución, es el liderazgo transformacional con una media de 4.3226, seguido de rasgos de liderazgo transaccional 3.1364, y con un bajo estilo de laissez faire 2,1970 (Tabla 5).

Tabla 5. *Dimensiones del liderazgo N=44*

	Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Laissez Faire
Media	4,3226	3,1364	2,1970
Mediana	4	3	2
Moda	5,00	4	1
Varianza	,343	,533	,852
Rango	2,21	3,17	3,67
Mínimo	2,79	1,67	1,00
Máximo	5,00	4,83	4,67
Percentiles			
	3,9010	2,8000	1,5417
	4,2277	3,0500	2,0000
	4,6577	3,6500	2,6667

Con el empleo del programa SPSS se obtuvo el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach a fin de conocer la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento y de cada uno de ítems considerados obteniéndose los siguientes resultados.

Los valores obtenidos de alfa Cronbach tanto para el instrumento como para cada uno de los ítems nos indica que la consistencia interna es alta (Tabla 6) y de igual forma se puede considerar para el valor de alfa si el ítem es eliminado que se encuentra por encima de 0,876 para todos (Tabla 7), considerado como muy bueno para fines correlacionales.

Tabla 6. *Estadísticas de fiabilidad N=44*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	34

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de datos total del elemento N=44

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	118,682	254,641	,419	,872
Item2	118,000	248,326	,521	,869
Item3	116,432	266,670	,221	,875
Item4	116,386	256,336	,543	,870
Item5	118,364	253,818	,382	,873
Item6	118,614	254,196	,429	,872
Item7	118,500	255,372	,432	,872
Item8	118,091	247,573	,527	,869
Item9	117,932	247,414	,507	,870
Item10	116,909	258,736	,319	,874
Item11	117,932	254,437	,370	,873
Item12	116,841	265,439	,177	,877
Item13	116,409	269,922	,120	,877
Item14	116,545	267,835	,129	,877
Item15	116,477	262,441	,308	,874
Item16	117,045	250,928	,492	,870
Item17	116,295	262,725	,415	,873
Item18	117,409	253,317	,433	,872
Item19	116,591	256,294	,456	,871
Item20	118,545	256,812	,343	,874
Item21	116,159	266,462	,326	,874
Item22	116,341	260,323	,478	,871
Item23	116,386	261,731	,493	,872
Item24	116,409	254,387	,656	,868
Item25	116,750	254,797	,540	,870
Item26	116,705	258,771	,357	,873
Item27	118,795	270,213	,038	,880
Item28	116,432	258,205	,441	,872
Item29	116,591	256,573	,558	,870
Item30	116,432	256,623	,575	,870
Item31	118,068	254,809	,365	,873
Item32	118,477	260,162	,263	,876
Item33	116,227	261,808	,502	,872
Item34	116,227	260,133	,551	,871

1.1.2 Identificación del clima organizacional

El instrumento de evaluación del clima organizacional propuesto por Hernández et al. (2016) para evaluar cómo se percibe el clima organizacional en la ESINGM, permitió conocer la percepción que tienen los instructores de la ESINGM, a través de las 114 afirmaciones sobre clima organizacional. Los ítems con dirección positiva se calificaron de la siguiente manera: TD= 1 punto, D=2 puntos, N= 3 puntos, A= 4 puntos y TA= 5 puntos. Los ítems con dirección

negativa se calificaron así: TA= 1 punto, A= 2 puntos, N= 3 puntos, D= 4 puntos y TD= 5 puntos.

Durante recolección de información, existieron preguntas que no fueron contestadas, por lo que se procedió a devolver las encuestas a estas personas para que la vuelvan a completar, y en el caso de los que no lo volvieron a completar, se asignó un puntaje de tres a las preguntas no contestadas, de acuerdo a las indicaciones de aplicación de este instrumento de evaluación. Posteriormente se procedió a sumar cada uno de los ítems correspondientes a cada dimensión, y esta suma se dividió por el número de los ítems de cada dimensión. Las puntuaciones del Clima Organizacional se representan conforme a la tabla 8.

Tabla 8. Escala para interpretación de resultados de clima organizacional

Evaluación	Valor
Muy malo	1.0 - 1.80
Malo	1.81 - 2.60
Regular	2.61 - 3.40
Bueno	3.41 - 4.20
Muy Bueno	4.21 - 5.00

En lo que corresponde a la dimensión de factores personales, se observa que la motivación intrínseca es el indicador que alcanzó un mayor puntaje, cercano al indicador de identidad, estos dos indicadores interpretados como muy buenos, y el indicador de autonomía que puede ser interpretado como bueno. En conclusión, la dimensión factores personales es percibido como bueno (Tabla 9).

Tabla 9. Dimensión factores personales N=44

	Motivación intrínseca	Identidad	Autonomía	Factores personales	
Media	4,4924	4,2727	3,4669	4,0774	
Mediana	5	5	4	4	
Moda	5	5	5	5	
Varianza	,496	,436	,147	,267	
Rango	4,00	3,56	1,64	2,92	
Mínimo	1,00	1,44	2,82	1,75	
Máximo	5,00	5,00	4,45	4,67	
Percentiles	25	4,1667	4,0000	3,1818	3,8607
	50	4,7500	4,3333	3,4545	4,2003
	75	5,0000	4,7778	3,7955	4,4575

En lo que corresponde a la dimensión factores grupales, se observa que en la ESINGM se percibe en mayor porcentaje el indicador de percepción de la organización, seguido del indicador respeto, ambos considerados como muy buenos. A continuación, se encuentran los indicadores de apoyo y trabajo en equipo, percibidos como buenos, y el indicador de administración de conflicto también percibido como bueno, pero en menor medida. En conclusión, la dimensión factores grupales es percibido como bueno (Tabla 10).

Tabla 10. Dimensión factores grupales N=44

	Trabajo en equipo	Apoyo	Administración conflicto	Respeto	Percepción organización	Factores grupales
Media	4,1515	4,1227	3,5530	4,2879	4,4659	4,1230
Mediana	4,5	4	4	5	5	5
Moda	5	5	5	5	5	5
Varianza	,438	,648	,341	,587	,353	,328
Rango	3,33	4,00	2,33	3,33	2,00	2,87
Mínimo	1,67	1,00	2,33	1,67	3,00	1,93
Máximo	5,00	5,00	4,67	5,00	5,00	4,80
Percentiles 25	4,0000	3,8000	3,3333	4,0000	4,0000	3,8413
50	4,3333	4,2000	3,5000	4,5000	4,5000	4,3083
75	4,5000	4,8000	4,0000	4,9583	5,0000	4,5754

En lo que corresponde a la dimensión factores organizacionales objetivos, se observa que en la ESINGM se percibe en mayor porcentaje el indicador de visión, percibido como muy bueno, seguido de los indicadores de comunicación, innovación, estructura, y con un menor valor el indicador de condiciones de trabajo, sin embargo, percibidos todos estos como buenos.

En conclusión, la dimensión factores organizacionales objetivos es percibido como bueno (Tabla 11).

Tabla 11. Dimensión factores organizacionales objetivos N=44

	Visión	Estructura	Comunicación	Condiciones de trabajo	Innovación	Factores organizacionales objetivos
Media	4,4697	4,0076	4,1104	3,7091	4,0985	4,0185
Mediana	5	5	4	4	4	4
Moda	5	5	5	5	5	5
Varianza	,663	,332	,338	,386	,405	,235
Rango	4,00	4,00	2,29	2,60	2,67	2,28
Mínimo	1,00	1,00	2,71	2,40	2,33	2,41
Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,69
Percentiles 25	4,0000	3,8333	3,7143	3,2500	3,7083	3,7765
50	5,0000	4,0833	4,0000	3,8000	4,1667	4,0506
75	5,0000	4,3333	4,7143	4,2000	4,5000	4,4268

En lo que corresponde a la dimensión factores organizacionales subjetivos, se observa que en la ESINGM se percibe en mayor porcentaje el indicador de equidad, percibido como muy bueno, seguido de los indicadores de capacitación y desarrollo, promoción y carrera, salario y reconocimiento percibidos como buenos. Finalmente, el indicador de presión, que es el que llama la atención, debido que es percibido como regular.

En conclusión, la dimensión factores organizacionales subjetivos es percibido como bueno (Tabla 12).

Tabla 12. Dimensión factores organizacionales subjetivos N=44

	Reconocimiento	Salario	Capacitación desarrollo	Promoción carrera	Equidad	Presión	Factores organizacionales subjetivos	
Media	3,5341	3,7159	4,0364	3,9818	4,2500	3,2727	3,7985	
Mediana	4	4	4	5	5	3	4	
Moda	5	5	5	4	5	5	5	
Varianza	,328	,304	,380	,482	,559	,199	,203	
Rango	2,67	2,50	2,00	2,40	2,67	2,00	1,72	
Mínimo	1,67	2,50	3,00	2,60	2,33	2,11	2,91	
Máximo	4,33	5,00	5,00	5,00	5,00	4,11	4,63	
Percentiles	25	3,0000	3,3125	3,6000	3,6000	4,0000	3,0000	3,4785
	50	3,5833	3,7500	4,0000	4,0000	4,3333	3,2222	3,8829
	75	4,0000	4,0000	4,6000	4,5500	5,0000	3,5278	4,1296

En conclusión, de acuerdo a la percepción que tienen los instructores de la ESINGM se puede determinar que los factores personales, factores grupales, y los factores organizacionales objetivos son percibidos de manera similar, con puntajes cercanos, seguido de los factores organizacionales subjetivos, aunque con un valor más bajo, sin embargo, todos estos factores son percibidos como buenos.

En conclusión, el clima organizacional es percibido como bueno (Tabla 13).

Tabla 13. Dimensiones del clima organizacional N=44

	Factores personales	Factores grupales	Factores organizacionales objetivos	Factores organizacionales subjetivos	Clima organizacional	
Media	4,0774	4,1230	4,0185	3,7985	4,0043	
Mediana	4	5	4	4	4	
Moda	5	5	5	5	5	
Varianza	,267	2,87	2,28	,203	,225	
Rango	2,92	1,93	2,41	1,72	2,38	
Mínimo	1,75	4,80	4,69	2,91	2,26	
Máximo	4,67	3,8413	3,7765	4,63	4,64	
Percentiles	25	4,3083	4,0506	3,8839	3,7729	3,7729
	50	4,5754	4,4268	4,2405	4,1279	4,1279
	75	4,1230	4,0185	4,5187	4,3515	4,3515

Con el apoyo del SPSS, se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento y de cada uno de ítems considerados obteniéndose los siguientes resultados.

Los valores obtenidos de alfa Cronbach tanto para el instrumento como para cada uno de los ítems nos indica que la consistencia interna es alta (Tabla 14) y lo mismo se puede decir para el valor de alfa si el ítem es eliminado que se encuentra por encima de 0,960 para todos (Tabla 15), considerado muy bueno para fines correlacionales.

Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad de datos de clima organizacional N=44

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	114

Tabla 15. Estadísticas de fiabilidad de datos total del elemento N=44

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item co1	448,930	2856,447	,224	,961
Item co2	450,209	2899,550	-,074	,962
Item co3	447,837	2834,235	,695	,960
Item co4	448,465	2853,398	,267	,961
Item co5	447,953	2834,045	,654	,960
Item co6	448,302	2855,216	,313	,961
Item co7	448,279	2813,254	,685	,960
Item co8	448,163	2832,187	,524	,960
Item co9	448,279	2822,825	,572	,960
Item co10	449,047	2872,569	,104	,961
Item co11	448,326	2854,415	,283	,961
Item co12	448,163	2843,520	,452	,960
Item co13	447,791	2843,884	,612	,960
Item co14	447,837	2833,806	,672	,960
Item co15	448,093	2828,039	,585	,960
Item co16	448,047	2833,664	,482	,960
Item co17	447,907	2832,134	,709	,960
Item co18	448,605	2845,816	,331	,961
Item co19	447,837	2830,949	,737	,960
Item co20	449,023	2909,928	-,148	,962
Item co21	448,209	2821,027	,633	,960
Item co22	448,907	2837,991	,428	,960
Item co23	448,419	2822,821	,660	,960
Item co24	451,070	2925,971	-,409	,962
Item co25	448,000	2817,238	,746	,960
Item co26	448,349	2822,137	,602	,960
Item co27	447,884	2819,486	,778	,960
Item co28	449,140	2881,028	,050	,961
Item co29	448,209	2862,455	,283	,961
Item co30	448,233	2822,992	,687	,960
Item co31	449,442	2905,729	-,132	,962
Item co32	448,907	2881,753	,050	,961
Item co33	448,512	2824,684	,522	,960
Item co34	448,442	2812,967	,711	,960
Item co35	448,047	2811,760	,782	,960
Item co36	448,767	2816,564	,509	,960
Item co37	448,558	2804,729	,642	,960

Item co38	449,000	2837,381	,364	,961
Item co39	449,395	2876,769	,068	,961
Item co40	448,209	2848,503	,395	,961
Item co41	448,628	2853,144	,282	,961
Item co42	449,907	2883,086	,031	,962
Item co43	449,698	2877,359	,074	,961
Item co44	448,302	2848,406	,359	,961
Item co45	448,209	2810,217	,702	,960
Item co46	448,651	2853,471	,273	,961
Item co47	448,419	2855,011	,286	,961
Item co48	448,023	2822,547	,761	,960
Item co49	447,977	2820,023	,820	,960
Item co50	449,419	2873,963	,097	,961
Item co51	448,907	2850,515	,304	,961
Item co52	448,558	2815,205	,637	,960
Item co53	448,279	2817,158	,717	,960
Item co54	447,977	2807,738	,847	,960
Item co55	448,512	2807,303	,666	,960
Item co56	448,628	2809,477	,612	,960
Item co57	448,512	2814,018	,675	,960
Item co58	448,395	2807,578	,748	,960
Item co59	448,093	2813,991	,808	,960
Item co60	448,140	2842,885	,534	,960
Item co61	448,674	2854,653	,249	,961
Item co62	448,233	2806,992	,809	,960
Item co63	449,233	2899,659	-,073	,962
Item co64	448,558	2826,348	,564	,960
Item co65	449,140	2856,742	,205	,961
Item co66	447,977	2818,690	,806	,960
Item co67	448,000	2815,810	,839	,960
Item co68	448,023	2814,928	,849	,960
Item co69	448,651	2832,423	,446	,960
Item co70	448,651	2819,375	,570	,960
Item co71	448,070	2811,828	,829	,960
Item co72	448,256	2813,004	,774	,960
Item co73	448,512	2819,161	,568	,960
Item co74	450,605	2957,054	-,613	,962
Item co75	448,047	2811,807	,829	,960
Item co76	448,884	2867,962	,151	,961
Item co77	448,209	2813,646	,780	,960
Item co78	449,791	2925,169	-,255	,962
Item co79	448,651	2844,423	,344	,961
Item co80	448,070	2815,447	,816	,960
Item co81	450,744	2936,909	-,453	,962
Item co82	448,512	2853,303	,272	,961
Item co83	448,116	2805,010	,791	,960
Item co84	448,256	2813,957	,675	,960
Item co85	448,767	2824,897	,540	,960

Item co86	448,326	2856,463	,289	,961
Item co87	448,256	2799,004	,830	,960
Item co88	449,767	2918,421	-,215	,962
Item co89	449,628	2896,192	-,052	,962
Item co90	447,953	2815,950	,839	,960
Item co91	448,209	2817,027	,705	,960
Item co92	448,884	2819,153	,521	,960
Item co93	448,535	2839,921	,393	,961
Item co94	448,279	2816,492	,561	,960
Item co95	448,279	2811,158	,757	,960
Item co96	448,302	2829,168	,601	,960
Item co97	448,814	2867,012	,136	,961
Item co98	448,488	2848,780	,322	,961
Item co99	448,349	2827,804	,527	,960
Item co100	448,302	2849,121	,369	,961
Item co101	448,419	2855,821	,254	,961
Item co102	447,977	2814,547	,733	,960
Item co103	448,209	2818,598	,728	,960
Item co104	448,558	2844,967	,279	,961
Item co105	448,767	2838,421	,387	,961
Item co106	447,953	2838,664	,495	,960
Item co107	449,488	2919,970	-,186	,962
Item co108	448,326	2824,320	,592	,960
Item co109	448,163	2823,187	,716	,960
Item co110	448,023	2822,833	,786	,960
Item co111	448,302	2843,264	,414	,960
Item co112	448,302	2803,740	,654	,960
Item co113	448,395	2822,102	,599	,960
Item co114	447,907	2822,039	,773	,960

1.1.3 Análisis correlacional

Previo a realizar el análisis correlacional se procedió a realizar las pruebas de normalidad de las variables estilos de liderazgo y el clima organizacional, empleando la prueba de Shapiro-Wilk (Tabla 16), debido que la cantidad de instructores considerados en la muestra es menor a 50.

Tabla 16. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,157	44	,008	,906	44	,002
Liderazgo transaccional	,110	44	,200*	,984	44	,780
Laissez Faire	,130	44	,060	,933	44	,014
Clima organizacional	,122	44	,098	,898	44	,001

Como resultado se obtiene que tres de las cuatro variables provienen de una distribución no normal, debido que la significancia p es menor a 0.05, y solamente la variable liderazgo transaccional proviene de una distribución normal, sin embargo, como se busca realizar la correlación de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo con la variable clima organizacional, y al provenir esta última de una distribución no normal, se considera que las variables estudiadas deben ser procesadas inferencial mente con estadísticos de correlación no paramétricos. Por lo que el análisis correlacional se lo realizó empleando las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

1.1.4 Comprobación de hipótesis

1.1.4.1 Liderazgo transformacional y clima organizacional

Para la comprobación de la hipótesis específica de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional se empleó las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman (Tabla 17).

- $H_0(X_1-Y)$: El liderazgo transformacional no se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.
- $H_1(X_1 \text{ y } Y)$: El liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.

Tabla 17. Rho de Spearman para las variables liderazgo transformacional y clima organizacional $N=44$

		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,025
		Sig. (bilateral)	,874

La significancia obtenida en la relación de estas dos variables es 0.874, que es mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula, y se determina que el liderazgo transformacional no se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.

1.1.4.2 Liderazgo transaccional y clima organizacional

Para la comprobación de la hipótesis específica de las variables liderazgo transaccional y clima organizacional se empleó las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman (Tabla 18).

- $H_0(X_1-Y)$: El liderazgo transaccional no se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.
- $H_1(X_1 \text{ y } Y)$: El liderazgo transaccional se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.

Tabla 18. Rho de Spearman para las variables liderazgo transaccional y clima organizacional N=44

			Liderazgo transaccional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	-,035
		Sig. (bilateral)	.	,823
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-,035	1,000
		Sig. (bilateral)	,823	.

El Rho Spearman Significancia obtenido en la relación de estas dos variables es 0.823, que es mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula, y se determina que el liderazgo transaccional no se relaciona con el clima organizacional.

1.1.4.3 Liderazgo laissez faire y clima organizacional

Para la comprobación de la hipótesis específica de las variables laissez faire y clima organizacional se empleó las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman (Tabla 19).

- $H_0(X_1-Y)$: El liderazgo laissez faire no se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.
- $H_1(X_1 \text{ y } Y)$: El liderazgo laissez faire se relaciona con el clima organizacional en la ESINGM.

Tabla 19. Rho de Spearman para las variables laissez faire y clima organizacional N=44

			Laissez Faire	Clima organizacional
Rho de Spearman	Laissez Faire	Coefficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,642
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,642	.

El Rho Spearman significancia obtenido en la relación de estas dos variables es 0.642, que es mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula, y se determina que el liderazgo laissez faire no se relaciona con el clima organizacional.

4. Conclusiones

La presente investigación que tuvo como objetivo el determinar la relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional en la ESINGM, se desarrolló a través de una metodología de investigación de alcance descriptivo correlacional, de diseño transversal, empleando la técnica de la encuesta a una muestra de 44 instructores pertenecientes a esta institución, quienes se encontraban trabajando el mes de marzo del año 2022. Se estableció

como hipótesis para esta investigación la existencia de la relación entre las dimensiones de la variable estilos de liderazgo la variable clima organizacional en la institución. Para contrastar este planteamiento se procedió con la evaluación de ambas variables, empleando la técnica de la encuesta, con instrumentos de medición que han sido utilizados en otras investigaciones, y se los seleccionó debido a la confiabilidad que han demostrado tener estos instrumentos.

La primera variable estudiada es el liderazgo en la ESINGM, la misma que ha sido evaluado a través del instrumento de evaluación de liderazgo CELID (Forma S) propuesto Castro et al. (2007), el mismo que alcanzó un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach por encima de 0.876, tanto para el instrumento como para cada uno de los ítems, lo que nos indica que la consistencia interna es alta. Los resultados obtenidos permitieron determinar que el estilo de liderazgo predominante en la institución es el liderazgo transformacional, el mismo que se percibo como muy alto, y cuya dimensión de carisma es la que más está presente, seguido de los indicadores de consideración individualizada y estimulación intelectual, percibidos como muy altos, y el indicador de inspiración es percibido como alto. Mientras que el estilo de liderazgo transaccional y sus dimensiones son percibidos en un rango medio, con un mayor puntaje la dimensión de recompensa contingente, sobre la dimensión de dirección excepción. Finalmente, el estilo *laissez faire* se percibe de forma baja en la institución, ya que los instructores perciben pocos rasgos de este estilo de liderazgo.

La segunda variable estudiada es el clima organizacional en la ESINGM, la misma que ha sido evaluada a través del instrumento de evaluación del clima organizacional propuesto por Hernández et al. (2016), el mismo que alcanzó un Alfa de Cronbach por encima de 0.960, tanto para el instrumento, como para los ítems, lo que se considera que es muy bueno para fines correlacionales. Este permitió determinar que la dimensión de factores organizacionales subjetivos, son los que más están presentes en la institución. De forma general, las dimensiones de factores personales, factores grupales, factores organizacionales objetivos y los factores organizacionales subjetivos son percibidos como buenos por parte de los instructores en la institución, destacándose aspectos como la motivación intrínseca, visión, respeto, equidad, identidad, apoyo, comunicación, innovación y el trabajo en equipo. Mientras se evidencian falencias en aspectos como la autonomía, administración de conflicto, condiciones de trabajo, reconocimiento y presión.

Las pruebas de normalidad realizadas a las variables a través de Shapiro-Wilk, permitieron determinar que casi la totalidad de las variables provienen de una distribución no normal, a excepción del liderazgo transaccional que proviene de una distribución normal, sin embargo, al tener la variable de clima organizacional una distribución no normal, se adopta esta distribución para las demás.

En este sentido, se emplearon las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman para el análisis correlacional, en el que se pudo determinar que la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones no tienen relación con la variable clima organizacional, debido que alcanzaron una significancia mayor a 0.05, por lo que se adopta la hipótesis nula, que nos indica que no existe relación entre estas variables, lo que quiere decir que el incremento o disminución de una variable no influye en la otra.

El estudio realizado sobre el liderazgo y el clima organizacional en la ESINGM permitió cumplir con los objetivos planteados para esta investigación, y la contratación de las hipótesis adoptadas. Además, permite percibir que en una institución educativa existen varios factores que inciden en la percepción del clima organizacional, y que no necesariamente tienen que ver con el liderazgo de los directivos de una institución.

Además, el presente trabajo de investigación permitió adaptar y validar ambos instrumentos de medición que han sido utilizados en otros países, lo que permite sentar las bases para futuras investigación que se vayan a realizar en el país y que puedan ser utilizados con la confianza de que han sido validados en un inicio por los autores de los mismos, y también ratificados su confiabilidad mediante esta investigación.

Finalmente, esta investigación resalta la importancia de fomentar la evaluación de estas variables en instituciones educativas, con la finalidad de tomar decisiones que permiten mantener la percepción de estas variables de manera favorable, ya que tienen una influencia directa en el desempeño y el rendimiento de los miembros de una institución, y en el ámbito educativo esto recobra una mayor relevancia ya que el buen desempeño de los docentes, se reflejan en el óptimo aprendizaje de los alumnos.

5. Referencias Bibliográficas

- Alejandro, J., & Carrera, V. (2020). Impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE: Una propuesta de plan de acción. *In Departamento de Ciencias Económicas y de Comercio* (Vol. 62). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.002>
- Baltazar, T. (2017). *Correlación entre liderazgo, clima institucional, y comunicación efectiva organizacional en funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa 2016* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4796/CCDcamitsb.pdf?sequence=>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. *Revista Del Curriculum y Formación Del Profesorado*, 301-303.
- Castro Solano, A., Lupano, M., Benatuil, D., & Nader, M. (2007). *Teoría y Evaluación del Liderazgo*. Paidós.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en Entidades del sector Salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (2), 13-26.
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. *In Universidad de Rosario* (Vol. 18, Issue 2). <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Hernández Vela, H., Garrido, N. P., & Rico Pérez, C. (2016). Diseño De Instrumento Para Evaluar Clima Organizacional De Universidades Públicas En México. *European Scientific Journal*, 12.
- Moreira Moreira, L. M. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador. *Repositorio de Tesis - UNMSM*, 203. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)

Unknown. (2014). *Influencia del clima organizacional y la competitividad en BELCORP: Marco teórico*. <http://leidy-mile12.blogspot.com/2014/02/marco-teorico.html>

Recibido: 6 de julio 2022

Aceptado: 14 de enero 2023