

ESCUELA NAVAL DEL PERÚ



“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS CADETES DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERU-2012”

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MARÍTIMAS NAVALES CON MENCIÓN EN COMANDO GENERAL

PRESENTADO POR:

TENIENTE SEGUNDO AZUL CASTILLO FIGUEROA

ASESOR METODOLOGICO

DR. JORGE DIAZ DOUMONT

LINEA DE INVESTIGACIÓN

HUMANIDADES

Callao- Perú

2018

Dedicatoria:

A mis padres que constituyen la gran motivación de mi vida y a mis queridos hermanos.

El Autor

Agradecimientos

Este espacio resulta insuficiente para agradecer a todas las instituciones y personas que ayudaron de una u otra forma hacer realidad el presente estudio, en especial:

- A dios padre, ser supremo
- A la escuela naval del Perú, mi centro de altísima preparación.
- A los Srs. Jefes y oficiales de la marina de guerra del Perú por su liderazgo y ejemplo
- A los caballeros cadetes navales que contribuyeron en mi formación
- A los caballeros cadetes navales de mi promoción, por la inquebrantable unión y camaradería

Índice

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Resumen	8
Abstrac	9
Introducción	10
Capítulo I	12
Problema de Investigación	12
1.1 Planteamiento del problema.	12
1.2 formulación del problema.	13
1.3 Justificación	13
1.5 Antecedentes	14
1.6 Objetivos.	18
Capítulo II	19
Marco teórico	19
2.1 Liderazgo	19
2.1.1 Definiciones	21
2.1.2 Estilos de Liderazgo	24
2.1.3 Enfoque teóricos	30
2.2 Clima organizacional	32
2.1.2 Teorías de clima organizacional	37
2.1.3 Tipos de climas organizacionales	37
1. Clima de tipo autoritario.	37
1.1. Sistema I.	37
1.2. Sistema II.	37
2. Clima de tipo Participativo.	38
2.1. Sistema III.	38
2.2. Sistema IV.	38
2.3 Definición de términos	38
Capítulo III	40
Marco metodológico	40
3.1 Hipótesis.	40
3.2 Variables.	41
3.2.1 Variable 1: Liderazgo	41
3.2.2. Variable 2: Clima organizacional	41
3.2.3. Operacionalización de variables	42
3.3 Metodología.	43
3.3.1 Tipo de estudio.	43
3.3.2 Diseño de estudio.	43
3.4 Población y muestra.	45
3.4.1 Población	45
3.4.2 Muestra.	45
3.5 Método de investigación	45
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	46
3.6.1 Técnica	46

3.6.2 Instrumentos	46
3.7 Métodos de análisis de datos.	51
Capítulo IV	52
Resultados	52
4.1 Descripción	52
4.2 Prueba de hipótesis general y específica	57
4.3 Discusión	60
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas	65
Anexos	68

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de las variables	42
Tabla 2	Distribución de la población	45
Tabla 3	Confiabilidad Cuestionario de Estilos de Liderazgo	47
Tabla 4	Análisis de ítems de los estilos de liderazgo	49
Tabla 5	Valores alfa de cronbach para los estilos de aprendizaje	50
Tabla 6	Distribución de los estilos de Liderazgo según el Test de de Liderazgo Kurt Lewin	52
Tabla 7	Liderazgo Autocrático y Clima Organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012	53
Tabla 8	Liderazgo Democrático y Clima Organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012	54
Tabla 9	Liderazgo Permisivo y Clima Organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012.	56
Tabla 10	Correlación Liderazgo Autocrático y Clima Organizacional	57
Tabla 11	Correlación Liderazgo Democrático y Clima Organizacional	58
Tabla 12	Correlación Liderazgo Permisivo y Clima Organizacional	59

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Primera tipología de Liderazgo	21
Figura 2	Esquema de tipo de diseño	43
Figura 3	Diagrama de sectores de los Estilos de Liderazgo en los cadetes de la Escuela Naval del Perú	52
Figura 4	. Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Autocrático y Clima Organizacional	53
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Autocrático y Clima Organizacional	54
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Permisivo y Clima Organizacional	56

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en los cadetes, la población constituida por 32 cadetes aspirantes y 74 cadetes de primer al cuarto año donde se estudió las variables Liderazgo y Clima Organizacional

El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida 106 cadetes de la Escuela Naval del Perú, a quienes se les aplicó un cuestionario de Liderazgo de Kurt Lewin y el Cuestionario estandarizado de de Clima Organizacional, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Los hallazgos indicaron que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la variable clima organizacional. Siendo el coeficiente de correlación del Liderazgo Autocrático de $r=0.805$, con una $p=0,000$ ($p<.01$), el Liderazgo Democrático obtuvo una correlación $r=0.721$, con una $p=0,012$ ($p<.05$) y el Liderazgo Permisivo con un coeficiente de correlación de $r=0.805$ con una $p=0.000$ ($p<.01$)

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership and organizational climate in the cadets, the population constituted by 32 aspiring cadets and 74 cadets from the first to the fourth year where the variables Leadership and Organizational Climate were studied.

The design of the research used was descriptive-correlational. The sample consisted of 106 cadets from the Naval School of Peru, who were given a Kurt Lewin Leadership questionnaire and the standardized Organizational Climate Questionnaire, whose results are presented graphically and textually.

The findings indicated that leadership styles are significantly related to the organizational climate variable. Being the coefficient of correlation of the Autocratic Leadership of $r = 0.805$, with a $p = 0.000$ ($p < .01$), the Democratic Leadership obtained a correlation $r = 0.721$, with a $p = 0.012$ ($p < .05$) and the Permissive Leadership with a correlation coefficient of $r = 0.805$ with a $p = 0.000$ ($p < .01$)

Keywords: Leadership, organizational climate

Introducción

Este estudio se originó debido a la necesidad de conocer cómo se desarrolla el uso del liderazgo y clima organizacional en los cadetes de la escuela naval del Perú-2012. El propósito es brindar evidencia de la importancia en el contexto del proceso de formación del futuro oficial de la marina y crear las condiciones necesarias para asegurar el éxito en su carrera naval.

El mundo moderno necesita de cadetes capacitados y a la vanguardia de afrontar cambios y ser competitivos sumando a eso las exigencias que requiere nuestra sociedad por ello “La cultura organizacional exige la participación de líderes que contribuyan a la construcción de los espacios que puedan privilegiar las distintas formas que competen a una sana relación y de las energías que el hombre orienta hacia todo proceso de mejora continua. Por otro lado, la competitividad es considerada como la estrategia y la capacidad organizacional enmarcada en valores, orientada al beneficio del personal que conforman a las organizaciones y de los clientes. Alfaro y Rivarola (2005). Se necesita ver a la escuela naval del Perú como una empresa y enriquecerla como tal.

Por lo señalado en los párrafos precedentes, adquiere una particular importancia investigar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en los cadetes de la escuela naval del Perú-2012.

El informe de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos:

El capítulo I, está referido el planteamiento y la formulación de problemas, justificación, las limitaciones, antecedentes y los objetivos de la investigación.

El capítulo II, presenta las bases teóricas de las variables estudiadas. En este capítulo se da a conocer una revisión teórica de cada variable, para su mejor comprensión.

El capítulo III, presenta el marco metodológico, donde se formulan las hipótesis, se definen las variables y se detalla la metodología empleada.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, con los cuales se procedió a la contratación de las hipótesis correspondientes. En esta sección también se incluye la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias que se derivaron de los resultados.

Se espera que el presente estudio motive a continuar con esta línea de investigación, tan necesaria para contribuir y mejorar la formación y desempeño de nuestros futuros oficiales de la marina de guerra del Perú.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

A nivel mundial se viene desarrollando exitosamente, capacitaciones a nivel gerencial a representantes líderes de las mejores compañías, corporaciones, instituciones educativas, instituciones militares y cadenas de supermercados, etc. Durante mucho tiempo el liderazgo se ha manejado a nivel macro-empresarial, pero si hablamos a nivel micro, solo se ha manejado en los países desarrollados. En el Perú y particularmente en la escuela naval del Perú no podemos dejar de lado esta realidad y tenemos que buscar formar a un cadete líder, que traspase aún más ese término, Buscamos a un líder transformador “un líder tiene una idea clara de qué es lo que quiere hacer, en lo personal y profesional [...]” (Warren, 2000, p.31).

Asimismo, para llegar a ser líder, se debe tener en cuenta, valores y organización. Existe confusión en los climas organizacionales. El clima organizacional, en un buen clima organizacional se ejercerá un buen liderazgo. *Nuestra conducta es gobernada por principios. Vivir en armonía con los principios tiene consecuencias positivas; violarlos determina consecuencias negativas.* (Covey, 2000, p. 115).

Las investigaciones relativas al fenómeno del liderazgo y sus múltiples implicaciones se iniciaron en el mundo de los negocios, luego pasaron al ámbito militar, respaldados por una fuerte transformación de carácter didáctico. Los estudiosos que tratan sobre este tema son Lippitt, Lewin y Kurt (1939); citado por Aren (1993).

El liderazgo es la principal herramienta de acción para poner en práctica los objetivos empresariales. Los buenos líderes enseñan habilidades de liderazgo a su personal. Quienes son líderes eficaces enseñan a los seguidores a pensar en función de la empresa, no de sí mismos (Lussier y Achua, 2002).

Ante lo mencionado se pretende determinar qué relación existe entre liderazgo y clima organizacional en los cadetes de la escuela naval-2012.

1.2 Formulación del problema.

Ante lo expuesto se formula los siguientes problemas:

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012?

¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012?

¿Qué relación existe entre el liderazgo permisivo y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012?

1.3 Justificación

La presente investigación se justifica al tratarse de un tema de actualidad, debido a que no existe una concientización definida entre ambas variables liderazgo y clima organizacional en la Escuela Naval del Perú.

Esta investigación es importante porque proporciona información relevante acerca de dos variables importantes en el desarrollo de las instituciones de formación de oficiales de la marina de guerra del Perú. Los hallazgos del estudio permitirán ejercer un mejor manejo y desempeño tanto del liderazgo como el clima organizacional.

Así mismo, se pretende brindar un aporte para que los cadetes y autoridades de la escuela naval del Perú, conozcan el perfil de un buen líder, permitiéndoles proponer e implementar proyectos educativos que contribuyan a su mejora y, de esta manera contribuir, a que el clima organizacional mejore.

De todo lo anteriormente explicado los principales beneficiarios del presente estudio serán los cadetes de la escuela naval del Perú, ya que, conocidos los resultados, las autoridades de la escuela naval del Perú tomarán acciones al respecto y de esta manera se verá un cambio y mejora en dos variables como son el liderazgo y el clima organizacional que son primordiales para el éxito y transcendencia de toda organización.

1.4 Antecedentes

A nivel nacional:

Alfaro y Rivarola (2015) realizaron un estudio sobre la influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Sus conclusiones fueron las siguientes: El enfoque humanístico de la administración promovió una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa desarrollada y conocida hasta principios del siglo XX. Esta teoría surge ante la necesidad de contrarrestar la fuerte deshumanización existente en el trabajo, con la aplicación de métodos científicos, rigurosos, rutinarios y extremadamente precisos, a los que los trabajadores debían someterse forzosamente. La cultura organizacional exige la participación de líderes que contribuyan a la construcción de los espacios que puedan

privilegiar las distintas formas que competen a una sana relación y de las energías que el hombre orienta hacia todo proceso de mejora continua. Por otro lado, la competitividad es considerada como la estrategia y la capacidad organizacional enmarcada en valores, orientada al beneficio del personal que conforman a las organizaciones y de los clientes.

Zaldívar (2009) realizó una investigación de diseño cuasi-experimental acerca de un programa tutorial sobre el liderazgo transformacional. El tamaño de la muestra estaba constituido por 80 maestritas de psicología educativa. Utilizó las técnicas de fichaje y el inventario de liderazgo transformacional adaptado de Bernal Agudo, José Luis. Concluye en que existe una diferencia de media considerable después de la aplicación del programa, lo cual demuestra una mejora en el desempeño de cada docente en sus respectivas instituciones. También se obtuvo que se mejorara notablemente en cuanto a las habilidades para la enseñanza, así mismo mejoraron considerablemente las relaciones interpersonales en sus respectivas instituciones.

Moya (2011) realizó un estudio no experimental de tipo descriptivo - correlacional, sobre influencia del liderazgo en el clima organizacional. Tomó una población de 95 entre docentes y directivos cuya muestra es de 90 docentes, utilizando un instrumento de Lirket. Se aprecia en la prueba estadística de Correlación que el Valor $p = 0.00 < 0.05$, con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad. El valor del Chi cuadrado de la prueba estadística de hipótesis es = 23.49, resulta superior al valor de la tabla en un nivel de confianza de 0.05 ($23.49 > 21.03$) y con un $gl = 16$. Concluye que un 95 % de probabilidad que el liderazgo influye significativamente sobre el clima organizacional de la Institución educativa "Soberana Orden Militar de Malta" del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2011. La dimensión que más influencia en Clima organizacional, es el de Liderazgo transformacional. El valor del Chi cuadrado de la prueba estadística de hipótesis es = 25.42, resulta superior al valor de la tabla en un nivel de confianza de 0.05 ($25.42 > 16.92$) y con un grado de libertad de 16. por lo que se puede afirmar que es el tipo de liderazgo que reconoce la población en estudio.

A nivel internacional:

Segredo y Díaz (2011) realizaron una investigación descriptiva correlacional sobre el clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado. El universo del estudio estuvo integrado por el total de coordinadores docentes de los estados. Se utilizó el instrumento de clima organizacional modificado y validado por la autora. Se estudiaron las dimensiones: liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación. La información obtenida le permitió caracterizar el clima organizacional en la gestión docente del coordinador de estado, la dimensión motivación es la de más bajos resultados con 3 de sus categorías afectadas, responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo; seguida de la dimensión comunicación con la categoría estilos de comunicación por debajo del límite aceptado, al igual que la categoría solución de conflicto en la dimensión liderazgo. Por su parte las dimensiones reciprocidad y participación alcanzan buenos resultados en todas sus categorías.

Lemoyi (2009) realizó un estudio sobre el clima organizacional en el que se consideró como un concepto integrador que retrata lo que acontece dentro de una organización. Se utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis se utilizaron análisis estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. El clima encontrado en las escuelas mostró la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia, así como la relación que guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado.

León (2016) realizó una investigación entre el estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente. Consideró a 791 encuestados: 96 docentes, 340 alumnos, 25 administrativos y 330 padres de familia. Los resultados de los datos según los docentes, alumnos, administrativos y padres de familia, se concluyó que, entre el estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, existe un alto grado de correlación de 0,8372, 0,7215, 0,9208 y 0,7240 respectivamente de acuerdo al Coeficiente de Pearson en las instituciones educativas públicas del distrito de La Perla, Callao. Demostró que el nivel de desempeño docente depende en gran manera del estilo de liderazgo del director, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo del director se obtiene valores altos en el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados que obtuvo según su encuesta, determinaron que: el estilo democrático, 45%, es el de mayor aceptación, medianamente, los estilos autoritarios con el 29% y el liberal con el 26%, y el nivel de desempeño de los docentes es el destacado con el 37% de aceptación y medianamente el competente con el 27% en las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y su relación interpersonal con sus alumnos y el 36% de docentes en los niveles bajos. Asimismo, en la dimensión resultados de su labor educativa de los docentes, el 50% de los docentes se ubicaron en los niveles bajos. Estos resultados permitieron demostrar que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director lleva a obtener bajos resultados en liderazgos de tipo autoritario y liberal es decir el predominante es el estilo de liderazgo democrático.

Marquera (2011) realizó un estudio correlacional acerca del liderazgo transformacional un acercamiento al liderazgo de servicio. El estudio explora la correlación entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire con la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra de un grupo de docentes de la Universidad Peruana Unión, quienes laboraron en el periodo 2009-I, y de los docentes de enseñanza básica del sistema educativo. Concluye que el estilo de liderazgo transformacional impacta poderosamente

en la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra de los docentes de la Universidad Peruana Unión y de los docentes de enseñanza básica de la UPN. Sin embargo, el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez faire no tuvieron una correlación significativa con las variables criterio. Así mismo para entender el fenómeno del liderazgo, todavía éste no llega a ser explicado de manera completa, los estudios realizados en el marco de la teoría de Bass, dieron origen a la propuesta de liderazgo cuyo constructo teórico está en proceso de implementación. de manera que cuando se culmine sea sometido a todo el rigor académico y sea medible.

1.6 Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012

Específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el clima organizacional en los cadetes de la Escuela Naval del Perú 2012.