



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ESTILOS DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA
SUB REGIÓN DE SALUD DE JAÉN**

**PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO PROFESIONAL
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor (es):

**ALBUJAR MEOÑO MIRIAM ELENA
TOCTO TARRILLO YSELA DIANA**

Asesor:

Mag. Guerrero Millones Ana María

**Línea de Investigación:
Sistemas Administrativos**

**Pimentel - Perú
2018**

RESUMEN

El sentido común aconseja que el ejercicio de un liderazgo de Gerencia que valora a sus colaboradores, que los trata con respeto, que sabe escucharlos y reconoce los méritos en cada uno de ellos o que, en fin, está buscando la vigencia de un clima organizacional favorable, es que se está buscando productividad y éxito con la organización. Lo dicho nos hace pensar que entre liderazgo y clima organizacional existe una relación de dependencia y determinarlo es el objetivo de este estudio. En esa dirección, para un gerente entonces, es imperativo obrar en coherencia con ese pensamiento, sabiendo que, de ser así, lo se espera es eficiencia y eficacia con la organización.

Se trabajó con una muestra de 63 colaboradores de la indicada dependencia de salud de Jaén, que representó al 42 % del universo, utilizándose un nivel de confianza de 95 % (0,95), lo que equivale a un valor de $z = 1,985$ (es decir: $= 1,96$).

Palabras claves: Liderazgo, Clima Organizacional, Tipos de liderazgo: Transformacional, transaccional y Laissez Faire

ABSTRACT

Common sense advises that the exercise of a management leadership that values its employees, who treats them with respect, who knows how to listen to them and recognizes the merits in each of them or who, in short, is seeking the validity of an organizational climate favorable, is that you are looking for productivity and success with the organization. What has been said makes us think that between leadership and organizational climate there is a dependency relationship and to determine it is the objective of this study. In that direction, for a manager then, it is imperative to work in coherence with that thought, knowing that, if so, what is expected is efficiency and effectiveness with the organization.

We worked with a sample of 63 employees of the indicated health unit of Jaén, which represented 42% of the universe, using a confidence level of 95% (0.95), which is equivalent to a value of $z = 1,985$ (that is: = 1.96).

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Types of leadership: Transformational, transactional and Lassiez Faire

INTRODUCCIÓN

Los ejecutivos tienen un papel esencial en el bienestar tanto del recurso humano como de la organización, pues ambos tienen necesidades y objetivos que cumplir, tanto de manera personal como institucional, que permita enfrentar los cambios constantes en este ambiente laboral, tan dinámico y cambiante.

En el Perú también son muchas las investigaciones realizadas sobre el Clima Organizacional, que muestran que las empresas, nacionales, se preocupan por el Clima Organizacional de sus instituciones y en ellas se evidencia que los principales factores que se toman en cuenta para evaluar el clima organizacional, son: Motivación, Satisfacción de necesidades, Beneficios adicionales, Identificación con la empresa, Relaciones interpersonales, Salario, Plan carrera, Comunicación, Seguridad en el trabajo, Estabilidad laboral, Responsabilidad, Toma de decisiones / autonomía, empoderamiento, Reconocimiento, tal como se puede encontrar en los trabajos de Alves, J. (2000)

Por otro lado, el Liderazgo es en la actualidad una variable de especial interés, prueba de ello, son algunos estudios que destacan la influencia del liderazgo y las prácticas de gestión de relaciones humanas sobre el Clima Organizacional de Innovación, dejando en claro que no solo la lógica de las teorías sino la propia experiencia demuestra que el ejercicio de un liderazgo sano, cualquiera sea el estilo, genera consecuentemente un clima organizacional también sano y viceversa (Conger, Kanungo & Menon, 2000).

Observando la realidad problemática de la Institución “Sub Región de Salud de Jaén,” se ha encontrado que se está realizando una mala gestión empresarial dentro de la organización. Para establecer nuestro objetivo se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es el estilo de liderazgo organizacional que predomina en la sub región de salud de Jaén?

Sorados Palacios, Mabel Martina (2010), al escribir: Influencia del liderazgo en la gestión educativa, define el liderazgo como “la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito”. Según la autora, el liderazgo (exitoso o no) no ocurre hasta que al menos un seguidor decide serlo, de la misma forma, no existe seguidor sin alguien que pueda ser seguido (no necesariamente un líder), según su estilo de liderazgo.

Para Robbins (2009) el liderazgo es la “capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas”. Así mismo señala, que el origen que la inspira puede ser una fuente formal, como la que procura poseer un cargo gerencial en una organización.

Con el objeto de llegar a un mejor entendimiento del término, trataremos de hacer una somera descripción de las principales teorías tradicionales que han tratado de explicar el fenómeno, y resumir los resultados que las investigaciones han aportado al respecto de cada una de ellas y posteriormente revisar las tendencias más recientes y sus posibles implicaciones para la investigación.

Enfoque de los rasgos

Se enmarca dentro de las denominadas teorías del “gran hombre” que sugieren que ciertas características estables de las personas (rasgos), diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son.

Enfoque del comportamiento

Este enfoque centra su interés en la investigación del comportamiento de los líderes. Este enfoque basa su análisis en lo que hacen, es decir, en los estilos de liderazgo. Para esta teoría, los líderes excelentes consiguen sus objetivos y maximizan el rendimiento de sus colaboradores utilizando estilos de actuación propios, que se denominan usualmente estilos de liderazgo.

Enfoque de las contingencias

Estas teorías nacen a partir de una serie de investigaciones hechas para verificar cuáles son los modelos de estructuras organizacionales más eficaces en determinados tipos de empresas. El principal argumento de esta teoría, es que no existe una manera universal para organizar a las empresas, las organizaciones no son iguales, por lo que no se les

puede tratar igual. Por esa razón se trata de contingencia, cada situación es diferente, y según esta situación se determina la manera de organizar o administrar la empresa.

Enfoque transaccional y transformacional

Liderazgo Transaccional

Según Contreras & Barbosa (2013) la base del liderazgo transaccional es una transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores. El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y, después, explica con claridad cómo podrán satisfacer esas necesidades y deseos, a cambio de que cumplan los objetivos especificados y que realicen ciertas tareas.

Liderazgo Transformacional

Es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados en la actualidad. Su principal precursor es Bernard M. Bass (1990). Esta teoría entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores.

Del Pulgar Rodríguez (1999) define como un concepto indisolublemente unido al rendimiento del trabajador, apareció en Norteamérica en los años siguientes a la segunda guerra mundial, para determinar el grado de entendimiento del trabajador con los objetivos de la empresa, la dedicación y el entusiasmo con que aborda sus tareas y la creatividad que es capaz de aportar.

Según lo indicado líneas anteriores el factor común que utilizan los diferentes autores para definir el Clima Organizacional se basa en el individuo y el medio que lo rodea (organización), asimismo también se presentó que el clima laboral u organizacional, hoy en día, en esencia contiene la misma definición que en años anteriores, con diferencia que al pasar del tiempo el clima laboral ha ganado mayor importancia y que hoy en día, las organizaciones se preocupan más por atenderlo adecuadamente.

Días (1999), señala 4 tipos de clima laboral u organizacional que están vinculados con el tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo.

Clima de tipo autoritario: comprende dos puntos:

Sistema I Autoritario explotador – la dirección no posee o no inspira confianza en sus empleados, se percibe un clima de temor no existe relación entre los superiores y los subordinados, las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II Autoritarismo paternalista – existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como motivación para los trabajadores, se manejan mecanismos de control.

Clima de tipo participativo

Sistema III Consultivo – se basa en la confianza entre superiores y subordinados, los empleados participan en la toma de algunas decisiones, se busca satisfacer necesidades de estima.

La atmosfera está definida por el dinamismo y los objetivos que se pretenden alcanzar.

Sistema IV Participación en grupo: existe plena confianza de la dirección a sus trabajadores, se persigue la interacción de todos los niveles en la toma de decisiones, existe una comunicación vertical, horizontal, ascendente, descendente.

CONCLUSIONES

El liderazgo autocrático y democrático son los estilos de liderazgo organizacional que predomina en la sub región de salud de Jaén

Que los resultados nos permiten interpretar las conductas que se perciben en la DIDES-Jaén como comprender el porqué de las características que tiene el servicio de atención al usuario en la institucional.

REFERENCIAS

- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. Psicología del Deporte, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bloch, S. & Whiteley, P. (2003). Liderazgo Completo: Una guía práctica para desarrollar sus talentos de liderazgo. Londres: Pearson.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hall, Richard H. (1996). "Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. 2da Edición. México. Edit. Prentice Hall.
- Hernández, R. et al (2003). "Metodología de la Investigación". 3era Edición. México. Editorial McGraw Hill.
- Ponce, P, Pérez, S., Cartujano, S., López, R. Álvarez, C. Real B. (2014) Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. Global Conference on Business and Finance Proceedings.
- Resultados". 2da Edición. México. Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). "Comportamiento Organizacional". 13era Edición. México. Editorial Prentice Hall.
- Siwatch, A. (2004). Estrategias de Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.
- Valencia Pomareda, Herbert, (2008) Los Estilos Gerenciales y la Satisfacción Laboral. UNMSM. Lima.
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.