

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

Liderazgo como estrategia de mejoramiento en la coordinación de postgrado

Leadership as a strategy for improvement in the coordination of postgraduate programs

Damil José Maldonado-Mosquera
damilmaldonado@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela
<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>

Yessica Yubirt Amaya-Chirinos
Yessicaamaya216@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Falcón
Venezuela
<https://orcid.org/0000-0009-2148-6322>

Recibido: 28 de febrero 2022
Revisado: 12 de abril 2022
Aprobado: 10 de junio 2022
Publicado: 01 de julio 2022

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar que tiene como objetivo analizar el liderazgo como estrategia de mejoramiento en la coordinación de postgrado de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” sede Coro. Metodológicamente la investigación fue de tipo de campo porque se aplicó en el mismo contexto de la realidad de estudio. Los resultados demostraron con la opinión mayoritaria que siempre los coordinadores y directivos concentra todo el poder de las decisiones, una proporción pequeña respondieron casi siempre y algunas veces; esto demuestra que la organización investigada tiene una gestión autocrática, lo que significa que los directivos del área de trabajo toman decisiones sin la participación de los compañeros de trabajo. En conclusión, hay una ligera aplicación del liderazgo transaccional; es decir, supervisores ayudando a capacitar e infundir confianza en los empleados, el personal directivo a veces realiza sus funciones con el apoyo de mandos intermedios más experimentados.

Descriptor: Liderazgo; empleado; autocracia; directorio; toma de decisiones. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze leadership as an improvement strategy in the postgraduate coordination of the Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” Coro branch. Methodologically the research was of field type because it was applied in the same context of the reality of study. The results showed with the majority opinion that always the coordinators and managers concentrate all the power of the decisions, a small proportion answered almost always and sometimes; this shows that the organization investigated has autocratic management, which means that the managers of the work area make decisions without the participation of the coworkers. In conclusion, there is a slight application of transactional leadership; that is, supervisors helping to train and instill confidence in employees, managers sometimes perform their functions with the support of more experienced middle managers.

Descriptors: Leadership; employee; autocracy; board; decision making. (UNESCO Thesaurus).

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

INTRODUCCIÓN

La autoridad de líder debe surgir de su conocimiento técnico, profesional, cultural y humano. El liderazgo de situación requiere básicamente de esa denominada autoridad científica o técnica, la cual introduce un elemento de flexibilidad y creatividad, además de capacidad para ejecutar métodos de medición que arrojen resultados positivos, y eso se logra con una gerencia intermedia, entrenada, capacitada y convencida de los beneficios de su trabajo.

Ahora bien, el liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional y dada la importancia que tiene en el cumplimiento de los objetivos de la organización, un clima positivo genera un mayor sentimiento de pertenencia 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 y Remus, 2004).

Para Gómez (2002) “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”. Para Davis y Newstrom (2000), el liderazgo “es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos”. Por tanto, el liderazgo según Robbins (2004) se define como “la capacidad de influir en un grupo para lograr objetivos”. (p. 314)

En este sentido, es importante que las organizaciones adopten en general estilos de gestión innovadores, como el liderazgo y la gestión transformacional, porque conduce esencialmente a un cambio de conciencia y actitudes en todos los ámbitos donde trabajan las personas. afecta positivamente a todas las personas de su entorno, mejorando los roles de cada uno tanto en el entorno familiar como laboral, conduciendo a la optimización de las relaciones humanas.

Hablar de líderes renovados requiere de nuevos estilos que dirijan las acciones de las personas y logren la efectividad de las personas, grupos y organizaciones. El desafío de

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

los modelos participativos y las organizaciones inteligentes, junto con altos niveles de capacitación y preparación, requiere líderes renovados, que respondan a nuevas condiciones. En esta era de información y de conocimiento, con demandas de mayor participación y de relaciones menos autoritarias, las personas del siglo XXI requieren líderes democráticos y conciliadores que basen su capacidad de influencia en el poder del convencimiento que en el de la imposición.

Es por esto que a medida que se crean organizaciones, con estos nuevos líderes, las personas que están inmersas en ellas estarán más comprometidas con el trabajo en equipo que buscan un clima organizacional adecuado. Para esto el liderazgo se centrará en una nueva modalidad de trabajo acrecentado por las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Complementando lo anterior se debe hacer hincapié a las relaciones interpersonales, estas van de la mano con el clima organizacional presente en las organizaciones, estas relaciones deberían ser plenas, en algunos casos se ven perjudicado, por el contexto, entorno o factores externos que interrumpen su desarrollo, unos de los factores que mayormente interfieren en las relaciones interpersonales son el conflicto, la falta de comunicación, la desconfianza, el desagrado, el rechazo, entre otros. Considerando lo antes expuesto, se presenta esta investigación, que tiene como objetivo analizar el liderazgo como estrategia de mejoramiento en la coordinación de postgrado de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” sede Coro.

Estudios previos como el de Leal (2023), realizó una investigación a nivel de maestría de gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, titulada: Relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal administrativo de la UNERMB sede Coro. En la organización objeto de estudio, existen debilidades ambientales, relaciones interpersonales, escases de materiales, cambios administrativos continuos que están afectando el clima organizacional y los estilos de liderazgo; en base a lo anterior surge la investigación que tuvo como objetivo general

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

analizar la relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal administrativo de la UNERMB sede Coro.

La misma estuvo sustentado en las teorías de Koontz y Weihrich (2004); Bateman y Sneel (2005); Likert (1968); Brunet (1987), entre otros. La investigación es de diseño no experimental, del tipo de campo y nivel correlacional. La población consistió en nueve sujetos de estudio, la cual por ser de carácter finito se constituyó en muestra. La técnica de investigación es la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert con cinco (5) alternativas de respuesta. Su confiabilidad fue calculada según el coeficiente Alfa de Crombach obteniéndose un valor de 0,623, para la validez de este se aplicó juicio de expertos.

Los resultados, reflejaron que los supervisores no se ocupan de suministrar la información relacionada con las de normas de funcionamiento, existe insatisfacción laboral por las remuneraciones. Como conclusión, se logró determinar la relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional donde laboran el personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" sede Coro. En ese sentido, el coeficiente de correlación de Pearson resultó igual -0,024, lo que indica una correlación negativa muy baja entre las variables liderazgo y clima organizacional. Esta investigación ofreció importantes aportes en la elaboración del marco teórico, dado que ambos estudios tienen en común la variable del liderazgo.

Por su parte Coronel (2018), realizó una investigación a nivel de maestría de gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, titulada: Programa de formación de liderazgo comunitario en la consolidación de la unión cívica – militar en la Base Naval "Mariscal Juan Crisóstomo Falcón". La presente investigación fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental de campo y transeccional, el propósito fue Proponer un programa de formación de liderazgo comunitario en la consolidación de la unión cívica – militar en la base naval "Mariscal Juan Crisóstomo Falcón".

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

La población fue de 348 personas y la muestra fue de setenta y ocho (78) personas, para ello se utilizó el cálculo del muestreo probabilístico, determinada mediante la fórmula de Arias (2006, p. 88-89). Para la recolección de la información se aplicó un instrumento tipo encuesta el instrumento aplicado estuvo constituido por veinticuatro (24) ítems con cinco (5) alternativas de respuestas según la escala de Likert, dirigidas a las personas antes mencionado. Para la validez del instrumento se consultó la opinión de tres expertos y para la confiabilidad se realizó una prueba piloto, cuyos resultados fueron ajustados a través del coeficiente de alfa de Cronbach que arrojó un valor de 0,623 demostrando un nivel de alta confiabilidad del instrumento.

Los resultados mostraron que los indicadores participativos, principio de legitimidad, conducta de dirección y conducta de apoyo reflejaron una tendencia positiva, mientras que los indicadores principio de solidaridad y liderazgo transformador tienen una tendencia de regular hacia negativo; por su parte, el indicador liderazgo altruista es positivo. En la investigación también se encontró que los indicadores habilidades humanas, habilidades técnicas y las habilidades del conocimiento teórico, fueron positivas, esto refleja una fortaleza organizacional, en donde se deduce que el líder comunitario de la Unión Cívica Militar de la Base Naval Mariscal Juan Crisóstomo Falcón, mantienen a los miembros del grupo animados a continuar trabajando por el desarrollo de la comunidad. Esta investigación ofreció importantes aportes, sobre todo en la construcción del instrumento de recolección de datos, dado que ambos estudios están orientados al estudio del liderazgo.

MÉTODO

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va realizar, orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. Para los efectos del estudio la investigación será de campo, la cual según Palella y Martins (2015) consiste en la “recolección de datos directamente de la realidad

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su estado natural” (p. 81). El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho.

RESULTADOS

Los datos estadísticos demostraron que el 50% de los consultados dijeron que siempre los coordinadores y directivos concentra todo el poder de las decisiones, 17% respondieron casi siempre y 33% algunas veces. Con estos valores, es evidente que la organización investigada tiene una gestión autocrática, lo que significa que los directivos del área de trabajo toman decisiones sin la participación de los compañeros de trabajo. Según Koontz y Weihrich (2004), el estilo de liderazgo autocrático no es particularmente recomendable hoy en día. Los autores sostienen que "un líder autocrático dicta y espera cumplimiento, es dogmático, seguro y lidera con la capacidad de retener o imponer recompensas y castigos" (p. 538).

Por lo tanto, este estilo de liderazgo está desfasado con la realidad que actualmente tienen las organizaciones, en cual se requiere de líderes motivadores y que tomen en cuenta las opiniones de los trabajadores, como debe ser el caso de los líderes que gerencian el personal del área post grado de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” sede Coro.

Los datos presentados muestran que en promedio el 50% de los empleados encuestados afirmó que casi nunca se establecen lineamientos con la plena participación de todos los empleados, el 33% en ocasiones y el 17% casi siempre; Estos resultados indican que la institución no utiliza una gestión democrática, porque la opción casi nunca llega al 50%. Los resultados anteriores contrastan con lo propuesto por Chiavenato (2009), quien, refiriéndose al liderazgo democrático, dice que es aquel donde “el líder discute instrucciones y decisiones con los grupos. Esto hace que los grupos planifiquen acciones

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

y técnicas. para alcanzar los objetivos". (p. 353) Por ello, el líder apoya a los grupos, guía y explica; es objetivo y limitado en sus valoraciones y críticas a los hechos, lo que resulta fundamental para tomar decisiones rápidas y oportunas en el campo gerencial.

Otras estadísticas, indican que el 67% de los encuestados afirmó que los jefes y coordinadores de la organización no permiten nunca a los empleados realizar tareas libremente. El 33% respondió algunas veces. Para estos valores, es obvio que la organización utiliza muy poco liderazgo liberal, porque el 67% de los encuestados informó que casi nunca desempeña sus funciones libremente; Situación que va en dirección opuesta a la de Koontz y Weihrich (2004), quienes sostienen que "hay casos en los que es conveniente aplicar un liderazgo liberal porque da a los subordinados mucha autonomía en sus acciones" (p. 539).

En ese mismo contexto, el 67% de los consultados en promedio dijeron que casi siempre los directivos y supervisores del departamento ayudan a los trabajadores en su formación y transmiten confianza en sus trabajadores y 33% dijeron algunas veces en promedio; se evidencia que, en la institución universitaria en estudio, se practica el liderazgo transaccional, por lo tanto, el personal del área de post grado realiza sus actividades laborales con el apoyo de líder de amplia experiencia.

Los aspectos antes mencionados van en la misma dirección que sugiere Bass (2007), quien define el liderazgo transaccional como un estilo en el que el líder motiva a sus seguidores recompensándolos por su desempeño, suprimiendo así el desempeño deficiente. Que si están motivados y recompensados porque han actuado correctamente y su desempeño es alto, mientras sean malos serán reprendidos.

A continuación, están los datos estadísticos del 67% de los encuestados afirmando que los líderes organizacionales casi nunca promueven actitudes de cambio positivas y la voluntad de los empleados de brindar ideas que mejoren el talento de una persona, y el 33% a veces. De esta manera, se muestra que existen debilidades en la implementación de estrategias de gestión transformacional.

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

Los resultados anteriores contradicen la proposición Vázquez (2013, p. 78) de que un líder transformacional aumenta los deseos de los seguidores de alcanzar metas y de mejorarse a sí mismos mientras promueve el desarrollo grupal y organizacional. En lugar de ceder a las demandas individuales de sus seguidores, estos líderes fomentan una visión más amplia dentro de cada individuo y resaltan los problemas centrales de la organización. Al mismo tiempo, aumenta la confianza en sí mismos de los seguidores y los lleva gradualmente al crecimiento y desarrollo.

CONCLUSIONES

Fue posible diagnosticar que el estilo de liderazgo más común es el autocrático, lo que significa que los directivos toman decisiones sin la participación de los compañeros; Este estilo de liderazgo queda obsoleto comparado con la realidad actual de las organizaciones. También se diagnosticó un caso leve de liderazgo transaccional; con varios supervisores ayudando a capacitar e infundir confianza en los empleados, el personal directivo a veces realiza sus funciones con el apoyo de mandos intermedios más experimentados.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A los empleados de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, por su valioso apoyo en la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Bass, A. ,y Avolio, C.. (2007). Líderes transformacionales. (10ma ed.). Chile: Editorial MC Graw Hill.

Damil Jose Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial McGraw - Hill. (2da ed.). México: McGraw - Hill Interamericana de Mexico, S.A.
- Coronel, H. (2018) Programa de formación de liderazgo comunitario en la consolidación de la unión cívica – militar en la Base Naval Mariscal Juan Crisóstomo Falcón. (Tesis de maestría). Universidad Experimental Rafael María Baralt, Coro.
- Davis, K., y Newstrom, J. W. (2000). Comportamiento Organizacional: lecturas y ejercicios. (9na ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: Conceptos, Teorías y hallazgos relevantes. Cuaderno Hispanoamericano de Psicología, 2(2), 61-77.
- Konntz, H., y Weihrich, H. (2004) Administración. Una perspectiva global. (12da ed.). México: McGraw - Hill Interamericana., S.A.
- Leal, O. (2013). Relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal administrativo de la UNERMB sede Coro. (Tesis de maestría). Universidad Experimental Rafael María Baralt, Coro.
- Palella, S., y Martins, F. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. (4ta ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Peraza, M., y Remus. (2004) Clima organizacional: Conceptos y experiencias Transporte Desarrollo y Medio Ambiente, 24(1/2) (2004), 27-30
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: Una reflexión revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. 11(1).