



Liderazgo y Clima Organizacional en la Brigada de Guardiamarinas

**ELABORADO POR:
BRIGAL Rodriguez Romo Leroux, Ricardo
GM 4/A Valenzuela Ortiz, Joel**

AGENDA

Problema

Justificación

Objetivo general

Objetivos específicos

Fundamentación teórica

Fundamentación metodológica

Resultados de la investigación

Propuesta

PROBLEMA

Poca información sobre los estilos de liderazgo en la Escuela Superior Naval.

Desconocimiento de la importancia de un clima organizacional acorde a la formación integral de los guardiamarinas.

Escasa revisión literaria sobre la relación entre el clima organizacional y el liderazgo.

JUSTIFICACIÓN



Relevancia

- Pretende determinar si el clima organizacional en la Escuela Superior Naval se ve afectado por los estilos de liderazgo.
- Beneficia al proceso de formación de los guardiamarinas.

OBJETIVO GENERAL



Determinar los tipos de liderazgo presentes en la brigada de guardiamarinas y su influencia en el clima organizacional, a través de un proceso de investigación cuantitativo y cualitativo para el mejoramiento en el desempeño académico, militar y social en la Escuela Superior Naval.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar los tipos de liderazgo que tiene la brigada de guardiamarinas mediante la revisión bibliográfica, para la identificación de los predominantes.



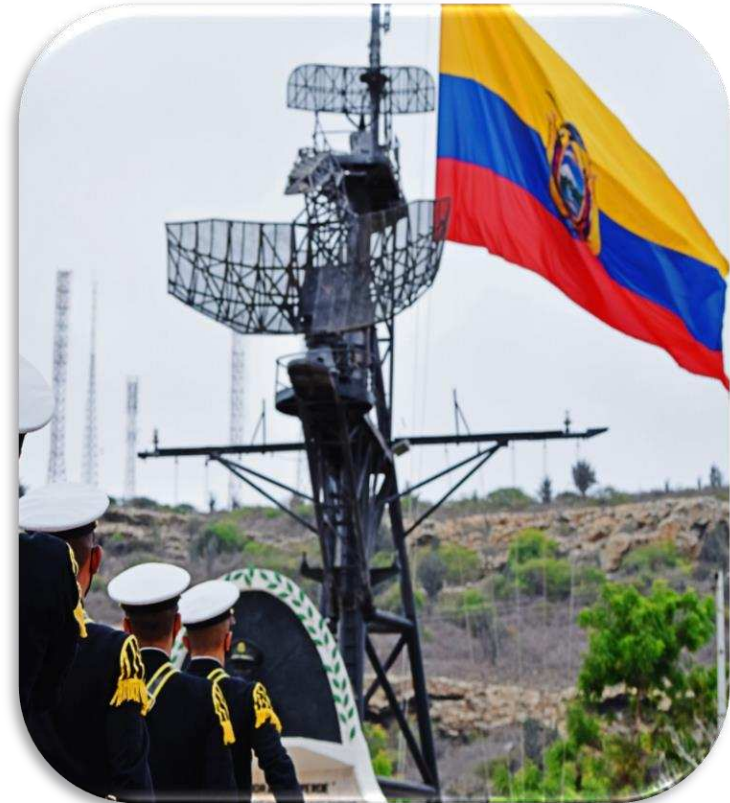
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el clima organizacional en la brigada de guardiamarinas a través de instrumentos de recolección de datos, para la determinación de la influencia que ejercen los factores de los tipos de líder en las actividades del régimen diario.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proporcionar a la Escuela Superior Naval el procedimiento para mejorar el clima organizacional, mediante estrategias utilizadas por otras instituciones para la obtención de un mejor desempeño integral de los guardiamarinas, disminución del estrés estudiantil y aumento del compromiso institucional.



MARCO CONCEPTUAL



Satisfacción



Liderazgo



Clima Organizacional

MARCO TEÓRICO

Tipos de liderazgo



Liderazgo transformacional

- Influencia idealizada
- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual



Liderazgo transaccional

- Consideración individualizada
- Recompensa contingente
- Administración por excepción



Laissez-faire

- “Dejen hacer, dejen pasar”

Factores que componen el clima organizacional



Furnham y Goodstein (1997)

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Enfoque o tipo de investigación

- **Mixto**
 - Recolecta datos a través de cuestionarios.
 - Recolecta información para descubrir o afinar preguntas de investigación.

Alcance o niveles de investigación

- **Correlacional**
 - Determina el tipo de relación entre 2 variables.

Población y muestra

- **Población:** 198 guardiamarinas.
- **Muestra aleatoria simple:** 131 guardiamarinas.

Cuestionario de Liderazgo Multifactorial

Desarrollado por Avolio y Bass (2004), utiliza escala Likert de 4 puntos:

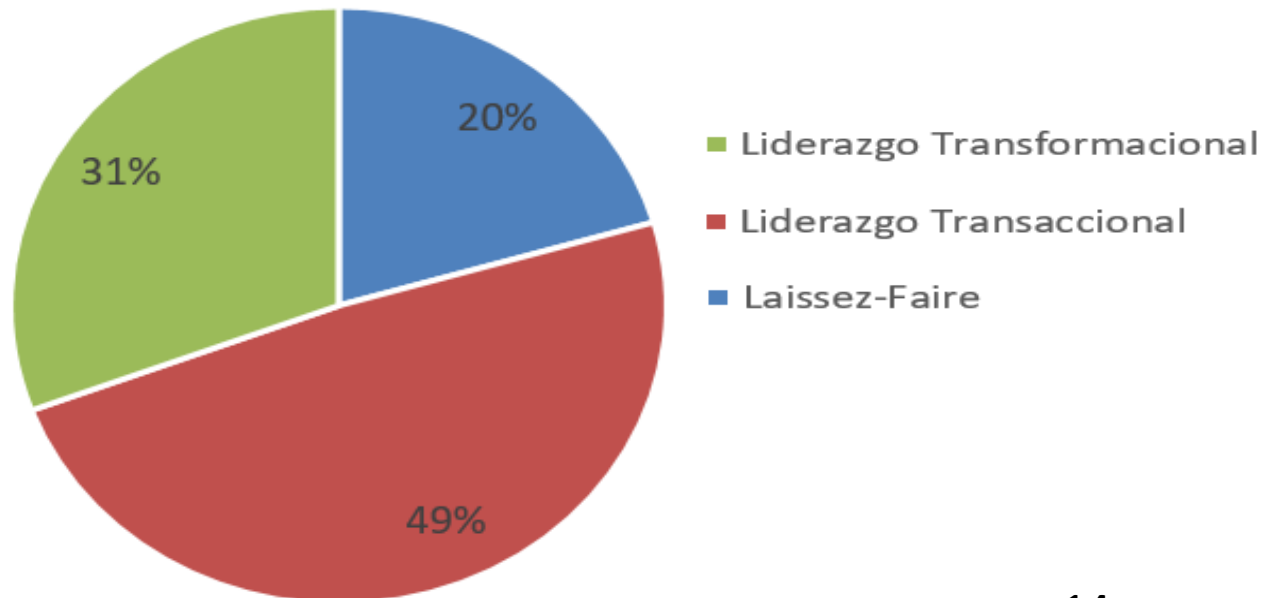
- 1) Nunca;
- 2) De vez en cuando;
- 3) Algunas veces;
- 4) Con bastante frecuencia.

Descripción de las preguntas que componen cada factor de los estilos de liderazgo.

<i>Estilo de liderazgo</i>	<i>Factores del liderazgo de acuerdo al estilo</i>	<i>Número de preguntas que componen cada factor</i>
<i>Liderazgo Transformacional</i>	<i>Factor 1: Influencia idealizada</i>	<i>1 - 8 - 15</i>
	<i>Factor 2: Motivación inspiradora</i>	<i>2 - 9 - 16</i>
	<i>Factor 3: Estimulación intelectual</i>	<i>3 - 10 - 17</i>
<i>Liderazgo Transaccional</i>	<i>Factor 4: Consideración individualizada</i>	<i>4 - 11 - 18</i>
	<i>Factor 5: Recompensa contingente</i>	<i>5 - 12 - 19</i>
	<i>Factor 6: Administración por excepción</i>	<i>6 - 13 - 20</i>
<i>Laissez-Faire</i>	<i>Factor 7: Laissez-Faire</i>	<i>7 - 14 - 21</i>

Análisis descriptivo de los estilos de liderazgo de los guardiamarinas.

Estilo de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje%
Laissez-Faire	26	20,5%
Liderazgo Transaccional	62	48,8%
Liderazgo Transformacional	39	30,7%
Total	127	100,0%



Cuestionario del Clima Organizacional

Desarrollado por Furnham y Goodstein (1997), utiliza escala de Likert de 7 puntos:

- 1) Totalmente de acuerdo;
- 2) De acuerdo;
- 3) Un poco de acuerdo;
- 4) Ni en acuerdo ni en desacuerdo;
- 5) Un poco en desacuerdo;
- 6) En desacuerdo;
- 7) Totalmente en desacuerdo.

Análisis descriptivo de los factores que componen el clima organizacional

Factores	Media
Comunicación	58,1496
Desarrollo de la carrera profesional	49,1890
Planificación y toma de decisiones	53,4488
Innovación	24,5827
Relaciones	24,2520
Dirección	20,1811

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Correlación bivariada

Tabla de correlación entre los estilos de liderazgo y los factores del clima organizacional

Factores del clima / Estilos de liderazgo	Transaccional	Transformacional	Laissez-Faire
Claridad de Rol	,338**	-0,102	-0,006
Sistema de recompensas	,105*	-0,049	-0,072
Innovación	0,138	,650**	-0,106
Relaciones	0,115	,886**	-0,042
Dirección	0,133	,496**	-0,052

*Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01;*

** La correlación es significativa en el nivel 0,05*

PROPUESTA

Diseño de un plan de acción para el mejoramiento de factores específicos del clima organizacional de la Escuela Superior Naval

NOMBRE DEL PROYECTO	GERENTE DE PROYECTO
PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA SUPERIOR NAVAL	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO NAVAL MILITAR Y COORDINADOR DE LA CARRERA DE CIENCIAS NAVALES

ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FACTOR	EMPEZAR	FIN
1. Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional	Comandante de guardiamarinas	Clima organizacional	ago-22	oct-22
Fomentar la práctica de la comunicación, asertividad y confianza	Oficiales de división y guardiamarinas	Comunicación	ene-23	mar-23
Establecer una base sólida de conocimiento en la educación militar	Oficiales de división y guardiamarinas	Desarrollo de la carrera profesional	ene-23	mar-23
Innovación y fortalecimiento de las relaciones	Oficiales de división y guardiamarinas	Innovación y Relaciones	ene-23	mar-23
Desarrollar el pensamiento crítico y toma de decisiones	Oficiales de división y guardiamarinas	Toma de decisiones	ene-23	mar-23
2. Fortalecimiento la dirección institucional	Oficiales de división y guardiamarinas	Dirección	mar-23	abr-23
3. Identificación de los factores motivacionales	Oficiales de división y guardiamarinas	Liderazgo	abr-23	may-23
4. Impulsar la cooperacion en equipo	Oficiales de división y guardiamarinas	Liderazgo	may-23	jul-23

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

GENERAL

Proporcionar a la Escuela Superior Naval el procedimiento para mejorar el clima organizacional, mediante estrategias utilizadas por otras instituciones para la obtención de un mejor desempeño integral de los guardiamarinas, disminución del estrés estudiantil y aumento del compromiso institucional.



ESPECÍFICOS



Indagar buenas prácticas militares de liderazgo, a través de la revisión de investigaciones implementadas por otras instituciones, adaptándolas al régimen diario en la Escuela Superior Naval.

ESPECÍFICOS



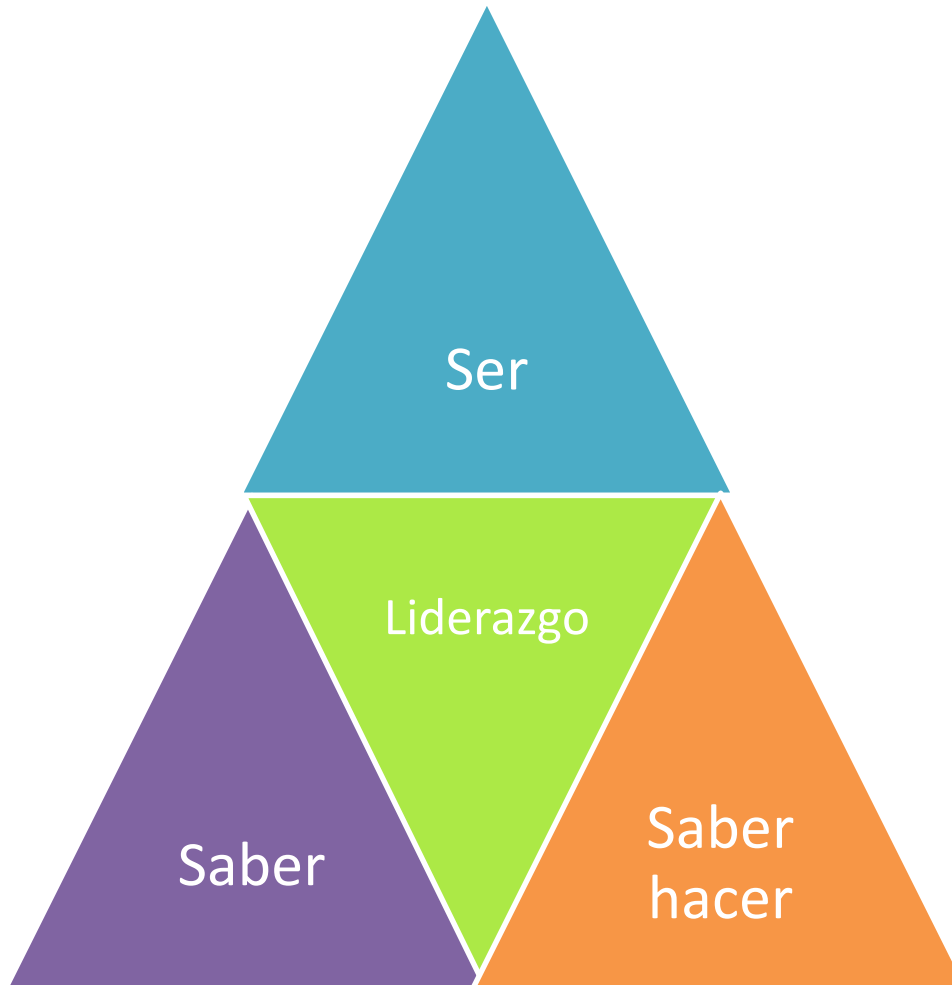
Elaborar una propuesta de plan de acción para la transición del liderazgo liberal y transaccional al tipo transformacional, tomando como referencia las estrategias seleccionadas, a fin de que pueda ser examinadas por las autoridades competentes para su posible implementación.

ESPECÍFICOS



Publicar carteles informativos sobre estrategias de liderazgo transformacional, a través de la plataforma digital de Atenea, incentivando a los guardiamarinas a ponerlas en práctica con el propósito de mejorar su don de mando.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA



PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE FACTORES ESPECÍFICOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA SUPERIOR NAVAL



- 1 PERFECCIONAMIENTO DE LOS FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
- 2 CONSOLIDAR LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL
- 3 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES
- 4 IMPULSAR LA COOPERACIÓN EN EQUIPO

Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional

Mejoramiento de la comunicación

Fomentar la práctica de la comunicación



Potenciar la confianza y asertividad



Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional

Mejoramiento del desarrollo de la carrera profesional

Establecer una base sólida de conocimiento desde los primeros niveles de educación militar

Delegar la autoridad a los subalternos



Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional

Mejoramiento de la toma de decisiones

Considerar postura de los subalternos



Desarrollar el pensamiento crítico



Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional

Mejoramiento de la innovación

Impulsar un proyecto de recepción de ideas



Perfeccionamiento de los factores del clima organizacional

Mejoramiento de las relaciones

Promover la cortesía y el trato digno



Conocer a los subordinados



Fortalecimiento de la dirección institucional

Difundir los objetivos de la institución



Identificación de los factores motivacionales



Impulsar la cooperación en equipo



Publicación en la plataforma “Atenea”



CONCLUSIONES

La identificación de los tipos de liderazgo presentes en la Escuela Superior Naval facilitó la determinación de las cualidades y actitudes de los guardiamarinas superiores en jerarquía hacia los subordinados.

Las encuestas realizadas a los guardiamarinas de los cuatro años de formación permitieron la determinación de la influencia que tienen los factores de los tipos de liderazgo en el clima organizacional de la Escuela Superior Naval.

El diseño del plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional en la Escuela Superior Naval permite incentivar a los guardiamarinas a utilizarlo para poder mejorar las características para llegar a convertirse en líder transformacional.

RECOMENDACIONES

Levantar información de otras escuelas de formación militar para realizar un análisis más exhaustivo de la influencia del liderazgo en las instituciones militares ecuatorianas para el desarrollo integral de las Fuerzas Armadas.

Utilizar encuestas con un mayor espectro de tipos de liderazgo para que de esta manera se obtengan resultados más diversos y, realizar así estrategias más efectivas para corregir aquellos que generan un clima organizacional no acorde a la formación integral del guardiamarina.

Transmitir el plan de acción propuesto al Departamento de Desarrollo Naval Militar para el análisis de la factibilidad de su aplicación en la Escuela Superior Naval, para posteriormente difundir los afiches informativos, a través de diferentes medios disponibles, para que los guardiamarinas puedan poner en práctica las estrategias planteadas en las actividades del régimen diario.



**GRACIAS POR
SU ATENCIÓN**