

Research Article

La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: un estudio exploratorio

The influence of leadership on the organizational climate of university professors: an exploratory study

Alcívar Soria, Evelyn Eugenia ¹



¹ Universidad Andina Simón Bolívar

 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>

Resumen: A continuación, se examina el impacto del clima organizacional y el liderazgo de los docentes en universitarios, esto bajo la ideología que el tipo de liderazgo al igual que en todos los sectores afecta de manera positiva o negativa, con el fin de obtener resultados aún más cuando se trata de la enseñanza en el cual los docentes deben estar motivados para poder compartir conocimientos. El estudio se realizó mediante un método deductivo y un diseño no experimental, y se utilizó un enfoque cualitativo para delimitar ciertas cualidades de los profesores. Los resultados indicaron que factores como el estrés y la desmotivación pueden afectar significativamente el ambiente universitario tanto para los maestros como para los alumnos. La personalidad también juega un papel importante en la generación de un clima organizacional armonioso. Para resolver los problemas que puedan surgir, se recomienda emplear tácticas que generen confianza y movilización en el área universitaria. En conclusión, el estudio demuestra la importancia del clima organizacional y el liderazgo en el entorno educativo y destaca la necesidad de abordar estos temas de manera efectiva para promover un ambiente positivo y productivo en las instituciones educativas

Palabras clave: Organización, Liderazgo, Docente, Clima organizacional.



Check for updates

Received: 12/Nov/2021
Accepted: 30/Nov/2021
Published: 28/Dic/2021

Cita: Alcivar Soria, E. E. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 25–39. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@grupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2021 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract: Next, the impact of the organizational climate and the leadership of university teachers is examined, this under the ideology that the type of leadership, as in all sectors, affects positively or negatively, in order to obtain results even more when it comes to teaching in which teachers must be motivated to share knowledge. The study was carried out using a deductive method and a non-experimental design, and a qualitative approach was used to define certain qualities of the teachers. The results indicated that factors such as stress and demotivation can significantly affect the university environment for both teachers and students. Personality also plays an important role in generating a harmonious organizational climate. To solve the problems that may arise, it is recommended to use tactics that generate trust and mobilization in the university area. In conclusion, the study demonstrates the importance of organizational climate and leadership in the educational environment and highlights the need to address these issues effectively to promote a positive and productive environment in educational institutions.

Keywords: Organization, Leadership, Faculty, Organizational climate.

1. Introducción

El liderazgo es un tema complejo de explicar debido a la medición de las diferentes cualidades y personalidades que debe tener un buen líder, estos parámetros para medir los liderazgos son rasgos personales o tendencias que vienen desde el nacimiento y otras adquiridas a lo largo de la vida. Según Serrano y Portalanza (2014) “es un tema carecidamente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia” (p. 119).

Existen algunos factores que influyen en el clima organizacional, unos de los principales son el liderazgo. Alves (2000) plantea que el liderazgo es un factor importante y con una alta influencia en el tema del ambiente organizacional, debido a

la capacidad de convencimiento y motivación que un buen líder pueda tener para el cumplimiento de los objetivos en la organización.

El clima organizacional o ambiente laboral según Zambrano et al. (2017) está influenciado por las emociones, actitudes, expectativas y motivaciones de los empleados, lo que explica su estrecha relación con la dinámica de desarrollo grupal, las características de la organización y su entorno físico, así como la forma en que se aplican los estilos de dirección y liderazgo, junto con otros factores.

Cada institución tiene objetivos, si en la universidad se tiene un buen ambiente laboral ayudar a cumplir todos los objetivos que se han propuesto, en la poca experiencia adquirida podemos ver que si existe un clima organizacional positivo ayuda a poder cumplir todos los objetivos que la institución u organización se propone, todo lo contrario cuando no hay un ambiente positivo, se cree que si en la parte interna de la universidad no se llevan bien esto se transmite, un mal docente pues contagiar a toda una aula de llena de estudiantes, cuando empiezan a ver estos problemas del ambiente organizacional no se sienten referenciados con la universidad se genera un problema grave, al ser que los mismos docentes y estudiantes hagan quedar mal a la universidad.

Podemos encontrar muchos significados para el clima organizacional, uno de esos es “guarda estrecha relación con los procesos productivos ya que se identifica en la productividad y la eficiencia, aspectos que se expresan en la eficacia y calidad de los resultados de la organización, fuente de posibilidades para un óptimo desarrollo organizacional” (Zambrano et al, 2017, pág. 165). Logrando referirse a las relaciones y consecuencias de las diferentes acciones y reacciones que se producen dentro de las instituciones y con los integrantes en esta situación los docentes.

“La mayoría de los estudios empíricos en este campo han utilizado una unidad de análisis agregada como el grupo de trabajo, el cual se refiere al departamento o la organización los constructos de clima grupal, departamental u organizacional” (Hernández et al, 2014, pág. 232). Al realizar un análisis del clima organizacional en la universidad podremos encontrarnos con diferentes cualidades de los docentes, en la actualidad muchas empresas tienen como imagen empresaria a su clima organizacional, esto también se puede evidenciar en las universidades y se las puede diferenciar, en muchas hay conflictos y eso afecta el desarrollo de la organización,

pero cuando no existe conflictos y respeto a todos los puntos de vista de los participantes puede llegar a ver un progreso en la organización.

El entorno organizacional no es físico, pero afecta en una manera importante a toda clase de organización es un concepto inmaterial que no se puede ver ni tocar pero que sin embargo existe y tiene un impacto real en todo lo que ocurre tanto dentro como fuera de la organización según Vera & Suárez (2018). Sabemos que el clima organizacional dentro de una entidad es primordial, ya que debe existir una buena coordinación y un buen ambiente dentro del área laboral, porque gracias a esto, podemos obtener mejores resultados dentro de la misma.

Al ánimo laboral lo podemos visualizar como parte fundamental dentro de una institución, Según Humberto & Peña (2018) tal persona describe la variedad de estímulos que actúan sobre él en el lugar de trabajo y que representan su situación laboral a partir de esta percepción; este entorno se conoce como el clima organizacional, este autor nos indica que al percibir la situación actual de un empleado dentro de la asociación podemos observar el medio en el cual se está desarrollando y de qué manera lo está haciendo. En este caso se debe tener un sitio apropiado donde laborar, ya que las condiciones en las que nos encontremos dentro de una entidad van a influir de manera positiva o negativa, a tal punto que puede afectar las relaciones intrapersonales, psicológicamente, así mismo como el comportamiento de un individuo.

Sin embargo, Sotelo, (2017) indica que el estilo de gestión informal, los factores organizacionales y los efectos subjetivos percibidos del sistema formal contribuyen al clima organizacional. Estos elementos impactarían las actitudes, creencias, valores y motivación de la fuerza laboral de la organización (p.5), según el autor manifiesta que pueden existir impactos negativos de manera personal en los individuos al momento de desempeñar su labor.

Se generan tres razones por las cuales se aplicaría en el método de estudio del clima organizacional. Según Sotelo et al. (2017):

- El clima organizacional posibilita y facilita el cumplimiento de objetivos y metas de una empresa.

- Es importante en la evaluación de las organizaciones en relación a los cambios del entorno.
- Es una revisión interna de los comportamientos, condiciones y acciones que realizan los integrantes de la organización.

Cuando se tiene el propósito de examinar la docencia dentro de una entidad, nos enfocamos en diversos factores que se puedan presentar. Según Merellano et al. (2018) la primera sección de este estudio emite una nota de advertencia sobre cuánto valoran los estudiantes las habilidades interpersonales y la experiencia en la materia. La comunidad académica se incluye en la muestra en esta segunda fase de la investigación. Esto permite en primera instancia que los estudiantes se enfoquen más en el desenvolvimiento que tienen los docentes en las diferentes cátedras y de segundo se aplicaría directamente hacia las diferentes facultades que hay dentro de la misma institución.

En este punto el pedagogo académico debe saber desenvolverse de la forma más prudente, como sabemos cada organismo tiene sus propios requerimientos para poder funcionar de carácter apropiado y conservar su proceso de instrucción en un estándar alto. El enfoque de esta exploración ya que se desarrolla en base a la exhaustiva preocupación que existe por la falta de interés de parte del estudiantado, al no comprometerse del todo con los códigos éticos que mantiene establecido la institución.

2. Materiales y métodos

La presente investigación se ubicó en el enfoque cualitativo el cual ayudó en la delimitación de las cualidades de los docentes y así poder determinar el liderazgo que existe en cada uno de ellos, donde se aplicó un diseño no experimental donde no se tocaron las variables al tratarse de revisiones a argumentos ya establecidos con el fin de tener una inclinación a la observación o estudio de dichas investigaciones, este diseño tuvo concordancia con el tipo de metodología explicativa la cual trabaja con información ya estructurada, que contribuyó con la explicación de las cualidades de

los encuestados y nos adentra en la identificación del clima organizacional que existe en la institución.

En base a la información recolectada el método a utilizar es el deductivo, se examinará el clima organizacional y liderazgo en los diferentes docentes en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres sede Santo Domingo, ¿de qué manera se determinará?, se comprobará mediante la población muestral que son los docentes ya que solo ellos nos pueden dar la información exacta de sí mismos. La población según Villasís-Keever et al. (2016) está conformada por asuntos y fijaciones que ayudan a la definición de la muestra, no solo se detiene analizar a personas, a cualquier tipo de variables que pida las investigaciones. En este caso se acudió a la parte de la secretaria universitaria para pedir un listado de todos los docentes que se encuentran laborando actualmente en la sede de Santo Domingo.

Según a nuestro estudio realizado hemos optado por emplear un alcance descriptivo, dentro de la investigación del clima organizacional, así mismo podemos determinar ciertas características o consecuencias que se podrían encontrar en el análisis del liderazgo de los docentes dentro de la universidad, para ver si existe la probabilidad de que esto afecte de tal manera al estudiantado, esto permitirá que se pueda interpretar los datos en base a las fuentes recolectadas, además de conocer los factores principales que se presentan dentro del ambiente universitario.

3. Resultados

Estrés

Existen muchas formas de estrés que afectan en el ámbito de la docencia siendo esto un detonante en la falta de comunicación entre ellos y el alumno, una de estas es la sobrecarga de trabajo, podemos decir que en la docencia esto es recurrente debido a que ellos tienen que preparar su clase, además tratar con tema de la universidad, capacitarse, seguir en sus procesos académicos para estar en óptimas condiciones en sus clases, temas personales, etc. Este proceso puede desencadenar un gran agotamiento en el trabajo que conlleva a un colapso emocional, como consecuencia

negativa para la clase es el distanciamiento entre el maestro y el estudiante es perjudicial para las dos partes, ya que el alumno no adquiere la mejor enseñanza que se le puede brindar y el docente pierde prestigio.

El artículo describe la teoría de la mentalidad del éxito como una forma de mitigar y confrontar el estrés. Se enfatiza en la importancia de la versatilidad en el aprendizaje y se promueve la generación de confianza y respeto mutuo entre maestro y alumno para combatir la tensión. Se sugieren clases dinámicas en las que todos cooperen y se sientan seguros para participar. Se destaca la importancia de los educadores que manifiesten actitudes positivas y promuevan la responsabilidad y los acuerdos o pactos al iniciar sus labores de docencia. Se enfatiza en la planificación para la confrontación del estrés de forma positiva, lo cual contribuye a la "mentalidad del éxito" y a un pensamiento positivo para mejorar la moral humana y cumplir los objetivos institucionales.

El artículo sugiere que los docentes motivados sacan sus mejores cualidades para liderar a un grupo de estudiantes. Además, se señala que el estrés excesivo puede desmotivar y afectar negativamente el desempeño del docente, lo que puede llevar a la pérdida de su trabajo. Por lo tanto, se promueve la superación del estrés con técnicas que incrementen la moral del docente, lo que puede contribuir positivamente a su liderazgo y evaluación. Se enfatiza en la importancia de medir el grado de liderazgo en los docentes y en la superación de la ansiedad como una forma de evaluar su desempeño. Si hablamos de clima organizacional nos da una pauta en la investigación, si tenemos elemento estresado con una moral baja, no cumplirá en sus labores establecidas, teniendo que tapar esos vacíos de otras personas que además de cumplir con sus deberes tendrá que realizar los de sus compañeros sin recibir alguna retribución, generando mal estar y conflictos internos dentro de la organización.

Desmotivación

Dentro del área de estudio es indispensable contar con un lugar adecuado, donde los alumnos se sientan cómodos y a la vez ellos manipulen instrumentos necesarios para que puedan desarrollar sus destrezas, ya que si no llenan sus expectativas más que todo para los que recién empiezan en la carrera universitaria pueden presentarse aspectos negativos, es importante identificar los factores que puedan perturbar de tal manera el ambiente en el cual se encuentran los estudiantes como los docentes, uno

de ellos alcanzamos distinguir que es la desmotivación que se puede presentar dentro del desempeño académico de ambos, ya que esto afectaría de tal forma el rendimiento productivo que se espera obtener, además perturbar su concentración.

En esta cuestión se presentan ciertos problemas emocionales y también de salud que a tal punto incitan a que se genere una gran disminución estudiantil y no excluyendo también la parte socioeconómica y el apoyo familiar o del mismo tutor que estos necesitan, en este caso se requiere investigar a fondo cuales estos componentes que inquietan a la desvinculación dentro de las instituciones, estas organizaciones se preocupan por mantener un alto grado de productividad, por eso se debe evaluar el entorno para ver el impacto que se está efectuando, ya que a veces por falta de motivación hay individuos que toman la decisión de dejar a la deriva sus estudios y no los culminan.

Para mejorar esto dentro de las instituciones deberían por procurar socializar e interactuar más, aplicar nuevos métodos de enseñanzas en las cuales estos sean creativos y donde averigüen verdaderamente los conocimientos frecuentes que se tiene sobre los temas impartidos durante las cátedras para poder ser tratadas, apoyarlos de tal manera que genere entusiasmo para ambas partes, es decir romper con la rutina habitual que se ejecuta desde hace tiempo, preparar apuntes que sirvan como guía de estudio, ya que por lo general hay estudiantes que no estudian de manera oportuna esto influye en la capacidad de su aprendizaje.

Disertación

Sabemos que dentro de la educación se debe mejorar mucho, más que todo en la disertación escolar ya que se podría decir que es un punto de vista importante, este es considerado como un ejercicio que ayuda al momento de pensar, en base a esto permite reflexionar y poder realizar argumentaciones, es decir que esta herramienta consigue poder experimentar qué tan capaces somos los seres humanos para dominar el estudio meticoloso, lograr analizar de la manera más detallada posible y discutir el tema para poder ser interpretados. Asimismo, en esto se pide leer pausadamente lo que es un texto que sea de utilidad y mostrar interés donde nos permita argumentar bajo nuestro punto de vista.

Ponemos en práctica nuestra capacidad para analizar y comprender ciertos instrumentos que se ponen en demostración cuando se usan, así como al momento de que los docentes imparten sus cátedras pasan por un proceso donde se desarrolla más la comunicación y demuestran sus destrezas o habilidades de enseñanzas y a la vez de aprendizaje. Su propósito es enriquecer el diálogo, mediante las aportaciones e inclusión que se efectúan durante el proceso educativo.

Esta es una de las estrategias que se utilizan para poder restablecer el estudio de manera pedagógica frecuentemente, y que estos competen al ambiente donde se sitúan el estudiantado, promoviendo la participación social, para poder emplearla podemos tomar en cuenta que dentro de la misma aula existan diferentes opiniones donde se llegue a una conclusión en base a los criterios recolectados. En este caso podemos decir que no solo escuchando se aprende, más bien memorizando o escribiendo lo que se dice ya que la información que se obtiene permite guiar a la persona para que pueda tener una mejor comprensión del tema y pueda dominarlo.

Personalidad

Existen algunos métodos que contribuyen con la comodidad en el trabajo, tal como la energía positiva, el interés, el equilibrio emocional y la abertura mental. Cada método influye directamente con la personalidad de los individuos, si nos referimos al tema de energía positiva podemos decir que una persona con mucha energía positiva hace su trabajo con buen humor, quiere hacer su trabajo y no lo hace por obligación además transmite ese positivismo a las personas que lo están rodeando, no solo con conocidos o personas que tenga algún vínculo, esta reacción positiva es para todos.

El segundo método es el interés al hablar de una persona con personalidad interesada debemos definir correctamente el tema para que no exista malos entendidos, tenemos que familiarizar la palabra interés con importar, entonces podemos decir que es aquel individuo que le muestra un grado alto de importancia a cualquier actividad que vaya a realizar, este tema también nos menciona que el sujeto nunca pierde las ganas de realizar su trabajo y busca nuevas formas que ayuden en la consecución de sus objetivos, todo esto sin que lo manden u obliguen. El tercero es el equilibrio emocional, este conlleva a tener una personalidad completamente definida, sabiendo lo que se quiere y teniendo la facilidad de controlar sus emociones, también ayudar a tener una

tranquilidad mental, estos temas son factores importantes para la solución de conflictos.

Al momento que existe una crítica constructiva hacia una persona con el equilibrio en sus emociones, esta acepta y reconoce lo que ha hecho mal, pero si la misma crítica se la realiza un individuo con una personalidad no definida con muchas inseguridades, no se tendrá la misma respuesta y se podría generar un caos por la mezcla de emoción y el poco control que tiene de ellas. El cuarto método relacionamos la apertura mental con la personalidad, se puede argumentar cuando estas dos están fusionadas se tiene una persona que puede dar su criterio y a su vez acepta lo que digan los demás, existen muchos individuos que creen tener razón por tener experiencia, por la edad, o por el simple hecho de creerse superior a los demás.

Cuando este tema es pulido por completo en la persona llegamos a la conclusión de que escuchar a otro sujeto es la puerta a nuevos conocimientos que los podremos comprobar con su aplicación, las persona con una forma de pensar cerrada discrepa mucho y genera conflictos que no incentivan al buen ambiente laboral, además no pueden ser líderes debido a que un guía escucha a todos y se encarga de direccionar de forma correcta a su organización. Estas 4 metodologías relacionadas a la personalidad de cada individuo en un tema que influye directamente en la indagación del clima organizacional podemos identificar qué persona es conflictiva e influye negativamente en la organización y a su vez quien aporta factores positivos, con la misma influencia y factores podemos definir cualidades que terminan el liderazgo en los sujetos analizados determinando un porcentaje alto o bajo de liderazgo.

4. Discusión

Para Marta Silvero (2007) la mentalidad de éxito contribuye en el combate con los síntomas de tensión, esta sintomatología ataca a la motivación y genera un ambiente tedioso con poca conexión entre docentes y alumnos, además favorece al incumplimiento de la demanda laboral que se impregna en cada docente al iniciar su actividad laboral. Una de las tácticas que se utilizará contra el estrés es batallar

negativamente, trae algunas consecuencias, pero el fin de la teoría es encontrarle el lado positivo a todos estos temas negativos que genera problemas para el maestro.

Se debe tener en cuenta que estudiante juega un papel importante en este procedimiento, cuando se visualicen estos síntomas en algún docente son los encargados de generar un lazo de confianza con el catedrático, este apoyo es muy bien recibido ya que ayuda en la inspiración y agranda la fuerza de voluntad necesaria para no dejarse ganar de este síndrome. La capacidad de resolución de problemas engrandece a un líder y si un individuo no tiene la capacidad de resolver situaciones con diferentes etapas de la vida carece de liderazgo ya que esta es una cualidad que está incrustada desde nuestro nacimiento, teniendo como referencia estas aseveración, el temas de clima organizacionales es más fácil trabajar con personas familiarizadas con líderes que ayudarán resolver problemas, que no generan mal estar en la organización, que respetara y analizaron criterios ajenos con el de tener paz laboral.

Según González et al. (2021) nos dice que no es necesario que los licenciados presenten en si sus documentaciones listas para impartir sus cátedras, ya que esto no es lo que realmente desean los estudiantes, más bien buscan que ejerzan funciones que les admita de alguna manera un ambiente adecuado y que genere familiaridad, además de haber respeto con el catedrático. Permitted relacionarse y conociendo las expectativas donde se pueda reconocer cuales son las metas que desean cumplir hasta el momento de culminar con su propósito, posteriormente para eso se podrá determinar si el magistral estímulo motivación o desmotivación durante este periodo.

Aparte de eso para mejorar el rendimiento académico se puede manejar tutorías académicas basado en acompañamiento del profesor con la finalidad de mejorar su desempeño y de esta manera solucionar y aplicar hábitos de estudios que favorecen bastante, según Masmela & Diaz, (2021) manifiesta que se puede promover el aprendizaje a través de la disertación como tal, en base a esto un individuo puede ver de lo que es capaz de interpretar de forma argumentativa, eso generalmente permite que los estudiantes tengan la necesidad de interactuar.

Se debe implementar estrategias de enseñanza ya que a veces por lo general se suele escuchar a los licenciados manifestar que hay estudiantes que no se preocupan

por participar y mucho menos por estudiar, es decir que existe una gran parte del estudiantado que no se preocupan por dar un buen desempeño dentro de la universidad por falta de inclusión y esto suele pasar con los ingenieros mismos, dando como resultado la afectación a sus notas y evaluaciones. Por eso es necesario ejecutar las tácticas que defiendan la expresión de la palabra, ya que el pensamiento crítico que se confeccione en el alumno es gracias a la influencia del instructor.

Para De la Iglesia et al. (2019) en el trabajo una persona con características positivas como puede ser su personalidad tiene un mejor desempeño laboral ya que el mismo busca como mejorar en sus labores, existen algunos temas que fortalece el carácter del individuo tales como la reflexión, la inspección de emociones de sí mismo, importancia. En la personalidad con prudencia respeta su lineamiento, actúa cuando debe de hacerlo, sabe escuchar y no se desgasta con temas que no tienen importancia.

Al momento que inspeccionamos nuestras emociones sabemos que sentimientos tenemos, cómo se desencadenan y su vez tomamos el control ellos para no generar un conflicto no deseado. La importancia es el grado de interés que tenemos a ciertas cosas, las cuales realizamos sin ningún problema ya que si encontramos alguna dificultad en el caminamos, buscamos la manera de resolverla, esta importancia también la desarrollamos dependiendo el trato o ganancia que recibiremos con el término de la acción que estamos realizando.

Si nos rodeamos de personas con pensamiento positivo tendremos una buena influencia donde existirá una unión en todos los aspectos, teniendo en cuenta este análisis hay diferentes puntos en temas de liderar se cree que personas con pensamientos afirmativos siempre le irá bien porque no atrae el mal, en el momento de tomar el mando de las acciones una personalidad positiva tendrá una moral alta y esta nos ayudará a determinar qué tan buen líder es, que le falta o la carencia de estos rasgos importantes para una gran influencia..

5. Conclusiones

Se puede identificar el clima organizacional con el estudio de las personalidad y cualidades de cada docente, ya que estas definen el comportamiento de cada, maestro con un con identidad definida tiene claro que existen muchas diferencias en la manera de enseñar algunos un poco estrictos, otros un poco permisivos, pero todos tratando de cumplir los objetivos de la organización, cuando hay estas diferencia lo mejor que se puede hacer aceptar las opiniones de los demás y no generar conflictos a la interna que afectan a todos en la organización. En la Universidad Técnica Luis Vargas Torres sede Santo Domingo se puede observar un ambiente organizacional tranquilo, con integraciones fuera del trabajo, se respetan criterios y existe una ayuda mutua entre los catedráticos, la aplicación de un modelo de pensamiento positivo y el gran liderazgo detectado, mantendrá el clima organizacional tranquilo que se identificando en la universidad la cual absorbe todas las carreras que oferta se ofertan.

Para la validación del liderazgo en los docentes debemos tener en claro las cualidades de cada docente, esta se las detecta cuando se imparten clases ya que un líder siempre encuentra la manera de llegar al alumno, busca los recursos necesarios para ayudar al que necesita ayuda y trata de evitar que abandone la universidad, existe con funciones al momento que el catedrático tiene buenos conocimiento pero no saber cómo explicarlos o darlos a conocer, tal vez él pueda liderar diferentes temas en la institución, pero tendrá que trabajar en el tema de cómo motivar al alumno, para esto la clase no debe de ser monótonas, debe ser interesante que cause un impacto positivo en los estudiantes y así motivarlos para que cumplan sus objetivos

Se debe tener en claro las diferentes maneras de liderar y saber que cada carrera es diferente, entonces se necesitan diferentes personas con una diversidad de cualidades, un ingeniero en sistemas no va tener el mismo rendimiento de liderazgo en administración de empresas, puede tener la capacidad para estar y tratar de cumplir, pero no será por naturaleza, sino obligación. En la Universidad la falta de docente a hecho que diferentes docentes lideren una carrera a la cual no le tienen una gran afectividad, ellos tratan de acoplarse aquella realidad, pero no es el mismo desempeño, aquí es donde se diferencia el tipo de liderazgo que tiene cada docente a relación con las diferentes carreras que tiene la Universidad.

Referencias Bibliográficas

- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133. Obtenido de [http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo o%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González Isolina , Vázquez Mario, & Zavala Martha. (07 de 2021). Scielo Peru. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000200004&script=sci_arttext
- Humberto C, Peña R, & PhD. (2018). Clima Organizacional. En I. H. Rivas, *Clima Organizacional* (págs. 37-40). Santa Elena: UPSE. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Lupano Perugini, M., Castro Solano, A., & De la iglesia, G. (2019). Modelo de Personalidad Positiva: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de Psicología*, 37(2), 425-449. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472019000200004&script=sci_abstract&lng=fr
- Masmela Eliaquin, & Diaz Juan. (12 de 05 de 2021). *Disertación como Estrategia para la enseñanza. EDUCACIÓN Y CIENCIA(25)*. Obtenido de <file:///C:/Users/paola/Downloads/Dialnet-LaDisertacionComoEstrategiaParaLaEnsenanzaDeLaFilo-7983729.pdf>
- Merellano Eugenio , Orellana Rosa, & Almonacid Alejandro. (2018). Buen o buena docente de universidad: Perspectiva del personal directivo de carrera y de los mismos grupos docentes. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 4. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/9054/12654>
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *ELSEVIER ESPAÑA*, 5(11), 117- 125. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>

- Silvero Miramón, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Estudio sobre educacion*, 12, 115-138. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>
- Sotelo Asef, J., & Figueroa Gonzalez, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 8-9. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/312/1484>
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(182), 180-186. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Villasís-Keever, M. Á., Miranda Novales, M. G., & Arias-Gómez, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, C. E. (2017). Estudio Sobre El Clima Organizacional En Docentes De La Universidad Técnica De Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(164), 164-172. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>