

Relationship between leadership styles and work climate in a supermarket, Peru – 2024

Walter Orlando Cabrera - Gonzales, Estudiante de Administración ¹
Jhaquelin Mareli Mendoza - Castañeda, Magíster en Administración Estratégica de Empresas ²

¹Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00056798@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, Email: jhaquelin.mendoza@upn.edu.pe

Abstract: *The objective of this research study is to determine the relationship between leadership styles and work climate in supermarkets in Cajamarca, Peru, in 2024. A quantitative, basic typological approach was used in the methodology. The level of investigation was correlational, and the study design was non-experimental and cross-sectional. The study population consisted of 20 employees from a supermarket in Cajamarca, selected through a census sampling method.*

Data collection was conducted using surveys, and the instruments used were validated by experts, achieving a Cronbach's alpha reliability of 0.890 for both leadership styles and work climate variables. The results indicated a strong positive correlation between leadership styles and work climate, with a Spearman's Rho coefficient of 0.854 and a significance level of 0.000, confirming the research hypothesis.

Keywords: *Employee Satisfaction, Organizational Behavior, Management, Quantitative Analysis, Survey Methodology.*

Relación de los estilos de liderazgo y clima laboral en un Supermercado, Perú – 2024.

Walter Orlando Cabrera - Gonzales, Estudiante de Administración ¹
Jhaquelin Mareli Mendoza - Castañeda, Magíster en Administración Estratégica de Empresas ²

¹Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00056798@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, Email: jhaquelin.mendoza@upn.edu.pe

Resumen: el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en supermercados de Cajamarca, Perú, en 2024. Se empleó un enfoque cuantitativo tipológico básico. El nivel de investigación fue correlacional y el diseño del estudio fue no experimental y transversal. La población de estudio consistió en 20 empleados de un supermercado de Cajamarca, seleccionados mediante un muestreo censal.

La recolección de datos se realizó mediante encuestas, y los instrumentos utilizados fueron validados por expertos, alcanzando una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,890 tanto para los estilos de liderazgo como para las variables de clima laboral. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre los estilos de liderazgo y el clima laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,854 y un nivel de significancia de 0,000, lo que confirma la hipótesis de investigación

Palabras clave: Satisfacción de los empleados, comportamiento organizacional, gestión, análisis cuantitativo, metodología de encuestas.

I. INTRODUCTION (HEADING 1)

Los estilos de liderazgo tienen un impacto muy alto en cómo se siente la gente en el trabajo, por lo que es crucial que los líderes sean conscientes de su estilo y su impacto para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo (Robbins y Judge, 2013) “Referencia [1]”, Walumbwa y Weber indican que a nivel global las diferentes formas de liderar pueden generar ambientes de trabajo muy distintos dependiendo del contexto cultural. (Walumbwa, & Weber, 2009) “Referencia [2]”. En América latina Hofstede (2001), destaca que uno de los principales desafíos en las organizaciones es como los líderes gestionan a sus equipos y como influye en el ambiente de trabajo.

En el contexto peruano una de las problemáticas más comunes en el ámbito laboral es como los estilos de liderazgo afectan el clima laboral, donde se demuestra que hay poca participación de los colaboradores ya que las decisiones son tomadas por niveles jerárquicos más alto (Vasquez y Peña,

2017) “Referencia [3]”, según investigaciones recientes Monteza indica que en Cajamarca los estilos de liderazgo tienen un mayor impacto en el clima laboral en especial en el desempeño de los colaboradores, (Monteza, 2021) .

Según datos recientes, los supermercados Milka en Cajamarca han mostrado un crecimiento significativo en términos de participación y capital social, según los datos proporcionados por el Gobierno Regional Cajamarca (2022) “Referencia [4]”, hasta el año 2023, se verifica que supermercados Milka cuenta con tres sedes en el departamento de Cajamarca, donde se verifica que la mayor participación es de mujeres en un 52% dentro de la empresa.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en los supermercados Milka en Cajamarca 2024. A través de este estudio se busca verificar y desarrollar estrategias que fortalezcan los estilos de liderazgo con lo cual mejore el clima laboral, contribuyendo a la sostenibilidad y desarrollo de los supermercados Milka.

Ramírez (2019), que tuvo el objetivo del estudio fue establecer un modelo estructural para determinar la influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral, con el clima organizacional como variable mediadora La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa, con un enfoque deductivo y no experimental, utilizando las percepciones de 200 colaboradores de Pacifpetrol S.A. Como conclusión, se determinó que los estilos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional, y este a su vez en el desempeño individual, recomendando la implementación de programas que mejoren estas tres variables simultáneamente “Referencia [5]”.

Portilla (2021) Dentro de su investigación se realizó un análisis de la influencia con la cuentan los estilos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional sobre la variable clima organizacional de una organización, dentro del estudio comprendió un número total de 83 colaboradores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Joya de los Sachas, con la información obtenida mediante la recopilación de datos del

cuestionario de la variable Liderazgo obtuvo un análisis mediante el Alpha de Cronbach con un coeficiente de 0,951 “Referencia [6]”.

Castellanos (2020) en su investigación tuvo como propósito destacar la influencia del estilo de liderazgo en los resultados del diagnóstico de la percepción del clima laboral de una empresa metalmecánica, donde se aplicaron 290 cuestionarios de clima laboral en dos distintas locaciones de la compañía donde se llegó a definir estilos de liderazgo que se tenía en los directores, con lo cual se obtuvo una mejora de estilos de liderazgo en un 10.98% “Referencia [7]”.

Herran (2017) su objetivo de este estudio fue identificar los estilos de dirección de los líderes de la Escuela Técnica de Aviación Civil y determinar su influencia en los factores de comunicación se evaluó a 47 funcionarios de la institución, identificando primero los tipos de liderazgo mediante el test, Grid gerencial, donde se determinó que los jefes de área, se ubican en el cuadrante 5,5 con una tendencia al 9.1 y al 9.9, por lo cual diremos que en su mayoría, buscan un equilibrio entre las necesidades de las personas con la producción y su satisfacción integral “Referencia [8]”.

Polo (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar el liderazgo y la mejora del clima organizacional de los empleados de la tienda Paris Plaza Norte. El tipo de investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental, se utilizó un censo a 100 trabajadores de las distintas áreas de la tienda. Los resultados revelaron que existe una relación significativa de 0,763, donde indica que el liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización, es de relevancia alta, dado que mediante la técnica de cuestionarios y entrevistas a los colaboradores obtuvieron buenos resultados a largo plazo “Referencia [9]”.

Tuesta (2021) tuvo como objetivo fue establecer la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional. La metodología utilizada fue básica y correlacional, empleando encuestas con dos cuestionarios de 8 ítems cada uno. La población del estudio consistió en docentes de la institución educativa, con una muestra de 20 docentes. Las conclusiones revelaron una correlación moderada directa ($r = 0.65$) entre el estilo de liderazgo transformacional y un clima organizacional positivo, destacando la necesidad de capacitación adicional para los líderes educativos “Referencia [10]”.

Hinostroza (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional. La metodología utilizada fue una investigación transversal y correlacional con una muestra de 70 trabajadores. Se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario de Efectividad y Adaptabilidad del Líder (CEAL) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). Los resultados mostraron

una correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, destacando el estilo de liderazgo integrado con alta efectividad. Las conclusiones indican que un buen clima organizacional y estilos de liderazgo adecuados son cruciales para el rendimiento y satisfacción de los trabajadores, con un índice de correlación de 0.85 “Referencia [11]”.

Espinoza (2023) tuvo como objetivo de estudio establecer la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en dicha tienda. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. La población y muestra consistió en 60 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($r=0.435$) entre el liderazgo democrático y el clima organizacional, indicando que un mayor liderazgo democrático mejora el clima organizacional “Referencia [12]”.

Tuesta (2021) se desarrolló en base al objetivo general de determinar el nivel de correlación entre sus variables de estudio. Donde se tomó una muestra de 110 trabajadores administrativos, a los cuales se les ha aplicado un instrumento de cuestionario que contuvo 22 preguntas, donde los resultados confirman una relación directa de carácter moderado, además, acorde con la prueba estadística Gamma para variables ordinales, se encontró que la relación tiene relevancia estadística dado que tiene un nivel de significancia al 0.01 “Referencia [10]”.

Esta investigación toma las siguientes bases teóricas, teniendo estilos de liderazgo, como primera Variable, esta se define según Lewin y White (1939) “Referencia [13]”, como la capacidad de una persona para influir en las conductas y decisiones de un grupo, orientándolo hacia objetivos comunes, así mismo Villamizar Acevedo (2013) “Referencia [14]”, explora diversas teorías de liderazgo, destacando la importancia de la inteligencia emocional y la creatividad en los líderes argumenta que los líderes efectivos no solo deben poseer habilidades técnicas y conocimientos, sino también la capacidad de comprender y gestionar sus propias emociones, es por ello que esta variable se desglosa en 4 dimensiones: Liderazgo autocrático, liderazgo burocrático, liderazgo democrático y liderazgo transformacional,

Liderazgo autocrático este estilo se puede evaluar Para usando encuestas, entrevistas y observación directa. También es útil recopilar opiniones de colegas y empleados, y analizar el clima laboral a través de encuestas de satisfacción. Estos métodos nos darán una visión integral y humana del liderazgo.

Liderazgo Burocrático Mario Arrimada (2022) este estilo de liderazgo se enfoca en dirigir a los empleados hacia la consecución de tareas y objetivos específicos mediante reglas concretas, se caracteriza por la adherencia estricta a normas y procedimientos establecidos, priorizando la eficiencia y la

organización sobre la innovación y la flexibilidad para medir el liderazgo burocrático, se pueden utilizar encuestas y cuestionarios, además del sistema de control de asistencias ya que permiten registrar la asistencia y la puntualidad de cada colaborador.

Liderazgo Democrático Villalva y Fierro (2017) definen este liderazgo como un estilo que fomenta la integración, el trabajo en equipo y la participación, lo que incrementa la satisfacción laboral y mejora la calidad de las decisiones el liderazgo democrático también puede medirse mediante evaluaciones de desempeño, análisis de reuniones, estudios de caso, indicadores de retención de empleados y evaluaciones de clima laboral.

Liderazgo transformacional Para medir este tipo de liderazgo, se pueden utilizar herramientas como el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) de Bass & Avolio, entrevistas, observación directa y feedback 360 grados este estilo de liderazgo se caracteriza por inspirar y motivar a los subordinados a través de una visión clara y compartida, fomentando la innovación y el compromiso con los objetivos comunes.

Como segunda variable tenemos el clima laboral que se define según Reddin (1970) como el entorno psicológico y social dentro de una organización que influye directamente en cómo los empleados se comportan, se motivan y desempeñan sus tareas. Este clima se construye a partir de diversos factores como el estilo de liderazgo, esta variable se desglosa en 4 dimensiones, clima orientado al control, clima orientado a la productividad, clima orientado al desarrollo de la libertad profesional y como ultimo despliegue clima orientado al desafío “Referencia [15]”.

Clima orientado al control: Se caracteriza por un entorno donde predominan las normas estrictas, la supervisión constante y una estructura jerárquica definida. Este tipo de clima es medible por las encuestas que se le puede realizar a los colaboradores, además de la observación en las funciones que desarrolle cada colaborador.

Clima orientado a la productividad: Se enfoca en la eficiencia, el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, valorando los resultados por encima de los procesos. Para medir este estilo de liderazgo es favorable las entrevistas individuales y colectivas.

Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional: Promueve la autonomía, la creatividad y la participación de los empleados en las decisiones relacionadas con sus funciones. Este estilo de liderazgo de caracteriza por fomentar la autonomía y la toma de decisiones individuales, promover la creatividad y la innovación, y valorar la iniciativa personal.

Clima orientado al desafío: este tipo de clima refiere a un entorno donde se fomenta la innovación, la superación de retos y el crecimiento continuo, incentivando a los empleados a salir de su zona de confort, dándole nuevas funciones y generando el cambio de roles para poder identificar nuevas habilidades en ellos.

En consecuencia, se ha planteado la siguiente pregunta general de investigación para este estudio. ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo y el clima laboral en un supermercado, Perú – 2024?

Como objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024. Como objetivos específicos: (a) Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo autocrático y el clima laboral en un supermercado, Perú – 2024. (b) Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo burocrático y el clima laboral en un supermercado, Perú – 2024. (b) Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo democrático y el clima laboral en un supermercado, Perú – 2024. (c) Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo transformacional y el clima laboral en un supermercado, Perú – 2024.

Como Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024 y como Hipótesis Nula: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y clima laboral en un supermercado, Perú – 2024.

La investigación se justifica teóricamente en los conceptos de estilos de liderazgo y clima laboral destacando que por aspectos teóricos los estilos de liderazgo influyen en la motivación, productividad y satisfacción de los colaboradores, lo cual afecta el clima laboral en la práctica, ya que un clima positivo puede mejorar el rendimiento y la lealtad del personal por lo cual un estilo de liderazgo adecuado promueve la cohesión y la comunicación efectiva, lo cual permite contar con un mejor entorno de trabajo el cual se vuelve saludable y con mayor productividad por los altos mandos y colaboradores.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque utilizado en el presente estudio es de carácter cuantitativo, lo que en palabras de Sampieri (2014) se enfoca en la recopilación de datos donde se tiene como objetivo generalizar los resultados a una población mediante una muestra representativa empelando técnicas estadísticas para poder verificar la hipótesis, en la cual se aplicará un instrumento que tendrá una escala numérica para la presentación de datos “Referencia [16]”.

El tipo de investigación según Bunge (1984) sería básica ya que consiste en la aplicación de conocimiento ya

existente sobre las variables de estudio, ya que buscara aplicar conocimiento acerca de las variables estilos de liderazgo y clima laboral “Referencia [17]”.

En cuanto al nivel de investigación, el presente estudio estará bajo un nivel correlacional, según Sampieri (2014), señala que los estudios con alcance correlacional analizan la relación entre variables sin manipularlas, ya que solo busca medir la intensidad y dirección de la relación. Por lo tanto, en el presente estudio se aplica este nivel de investigación para demostrar la relación entre los estilos de liderazgo y clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024 “Referencia [16]”.

El diseño de la presente investigación es no experimental, lo que implica que no se manipulan deliberadamente las variables existentes, ya que solo se limita a observar y analizar los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural (Sampieri, 2014), lo cual en esta investigación se va a limitar a observar como se desenvuelven las variables de estilos de liderazgo y clima laboral “Referencia [16]”.

Respecto a la población de estudio según Sampieri (2014), la población es un conjunto de elementos que tienen las características iguales de las cuales se necesita recoger datos. En este sentido, la población de estudio en la presente investigación esta conformada por 20 colaboradores registrados en el listado del supermercado ubicado en el departamento de Cajamarca “Referencia [16]”.

El muestro que se utilizará en el estudio será un muestro censal, lo que en palabras de Sampieri (2014) es tomar en cuenta que se conoce el numero especifico de los elementos para la población y debido a que esta es cuantificable y accesible, por ello se tomó como muestra los 20 trabajadores “Referencia [16]”.

La técnica de recolección de los datos, según Hernández, Fernandez y Baptista (2014), indican que son procedimientos metodológicos utilizados por el investigador para obtener y procesar datos de manera sistemática y confiable, permitiendo así que los resultados de la investigación sean válidos. Entonces, la técnica utilizada en el presente estudio para la recolección de datos será la encuesta, dirigida a los colaboradores del supermercado “Referencia [18]”.

Para la medición de las variables fueron validados por expertos y para la confiabilidad tuvieron un alfa de Cronbach de 0.890 para la variable de estilos de liderazgo y 0.890 para clima laboral.

TABLA 1
OPERACIONALIDAD DE VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilo de Liderazgo	Kurt Lewin (1939) define el liderazgo como la capacidad de una persona para influir en las conductas y decisiones de un grupo, orientándolo hacia objetivos comunes.	considera la habilidad de una persona para dirigir e influir en un grupo hacia metas comunes de forma medible y específica. Esto implica evaluar cómo el líder comunica, toma decisiones y asigna responsabilidades.	Liderazgo autocrático	- Líder Autoritario - Líder despota	Ordinal
			Liderazgo autocrático	- Líder Legalista - Líder Moralista	
			Liderazgo democrático	- Líder Libre - Líder Generoso	
			Liderazgo transformacional	- Líder Entusiasta - Líder Innovador	

TABLA 2
OPERACIONALIDAD DE VARIABLE: CLIMA LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Según Reddin (1970), es el entorno psicológico y social dentro de una organización que influye directamente en cómo los empleados se comportan, se motivan y desempeñan sus tareas. Este clima se construye a partir de diversos factores como el estilo de liderazgo, las relaciones entre los empleados, las estructuras jerárquicas y las normas que guían las interacciones.	percepción compartida de los empleados sobre su entorno de trabajo, evaluada mediante aspectos específicos como la satisfacción, la comunicación, la relación entre colegas y la percepción de apoyo de la gerencia.	Clima orientado al control	- Clima Controlado - Clima Cumplidor	Ordinal
			Clima orientado a la productividad	- Clima basado en productividad - Clima basado en competencia	
			Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional	- Clima creativo - Clima Innovador	
			Clima orientado al desafío	- Clima de persistencia - Clima basado al optimismo	

III. RESULTADOS

Tomando en cuenta los objetivos planteados y luego de haber aplicado el cuestionario a los 20 colaboradores que conforman el supermercado se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 3
CORRELACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN UN SUPERMERCADO, CAJAMARCA – 2024.

Correlaciones				
			Estilos de liderazgo	Clima Laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,854**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	20	20
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,854**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	20	20

En la tabla 3, se muestra la contrastación de hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,854; el cual muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable de estilos de liderazgo y clima laboral; a su vez presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir que las variables se realcionan entre si. Por ello, se acepta la hipótesis del investigador.

TABLA 4
CORRELACIÓN DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y CLIMA LABORAL EN UN SUPERMERCADO, CAJAMARCA – 2024.

Correlaciones				
			Liderazgo autocrático	Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1.000	,765**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	20	20
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,765**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	20	20

En la tabla 4, se muestra la contrastación de hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de

0,765; el cual muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable del liderazgo autocrático y clima laboral; a su vez presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir que las variables se realcionan entre si. Por ello, se acepta la hipótesis del investigador.

TABLA 5
CORRELACIÓN DE LIDERAZGO BUROCRÁTICO Y CLIMA LABORAL EN UN SUPERMERCADO, CAJAMARCA – 2024.

Correlaciones				
			Liderazgo burocrático	Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo burocrático	Coefficiente de correlación	1.000	,763**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	20	20
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	20	20

En la tabla 5, se muestra la contrastación de hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,763; el cual muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable del liderazgo burocrático y clima laboral; a su vez presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir que las variables se realcionan entre si. Por ello, se acepta la hipótesis del investigador.

TABLA 6
CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y CLIMA LABORAL EN UN SUPERMERCADO, CAJAMARCA – 2024.

Correlaciones				
			Liderazgo democrático	Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1.000	,757**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	20	20
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,757**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	20	20

En la tabla 6, se muestra la contrastación de hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de

0,757; el cual muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable del liderazgo burocrático y clima laboral; a su vez presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir que las variables se realcionan entre si. Por ello, se acepta la hipotesis del investigador.

TABLA 7
 CORRELACIÓN DE LIDERAZGO
 TRANSFORMACIONAL Y CLIMA LABORAL EN UN
 SUPERMERCADO, CAJAMARCA – 2024.

Correlaciones				
			Liderazgo transformacional	Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,794**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	20	20
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	20	20

En la tabla 7, se muestra la contrastación de hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,794; el cual muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable del liderazgo burocrático y clima laboral; a su vez presenta un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir que las variables se realcionan entre si. Por ello, se acepta la hipotesis del investigador.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Al haber culminado el análisis de los resultados, en el presente capítulo se dará a conocer algunas comparaciones de los resultados obtenidos en base a otros estudios y el punto de vista de diferentes autores.

Ramirez (2019), encontró que los estilos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional, y este a su vez en el desempeño individual, con una recomendación de implementar programas que mejoren estas tres variables simultáneamente. Este hallazgo es consistente con los resultados de la presente investigación, donde se observó una correlación positiva muy fuerte entre los estilos de liderazgo y el clima laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.854 y un nivel de significancia de 0.000 “Referencia [5]”.

Portilla (2021) también reportó una influencia significativa de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional sobre el clima organizacional, con un coeficiente de 0.951. En

comparación, los resultados de este estudio muestran una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el clima laboral, con un coeficiente de 0.794, lo que refuerza la importancia de estos estilos de liderazgo en la mejora del clima laboral “Referencia [6]”.

Castellanos (2020) destacó la influencia del estilo de liderazgo en la percepción del clima laboral, con una mejora del 10.98% en los estilos de liderazgo. Los resultados de la presente investigación también indican una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral, lo que sugiere que mejoras en los estilos de liderazgo pueden tener un impacto positivo significativo en el clima laboral “Referencia [7]”.

Hinostroza (2018) encontró una correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, con un índice de correlación de 0.85. Este estudio confirma estos hallazgos, mostrando una correlación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas “Referencia [11]”.

Espinoza (2023) reportó una correlación positiva moderada entre el liderazgo democrático y el clima organizacional, con un coeficiente de 0.435. En este estudio, se encontró una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo democrático y el clima laboral, con un coeficiente de 0.757, lo que sugiere que el liderazgo democrático puede tener un impacto aún mayor en el clima laboral en el contexto de los supermercados en Cajamarca “Referencia [12]”.

Conclusiones

Considerando los resultados de la investigación y el análisis correspondiente bajo el objetivo e hipótesis general y bajo los objetivos y las hipótesis específicas, se presentan las siguientes conclusiones:

En base al objetivo general formulado, el cual fue “Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024” y en base a la hipótesis general que indica que “Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024”; se concluye que la relación entre ambas variables sí existe, ya que la correlación existente entre la variable estilos de liderazgo y clima laboral es de 0.854, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

En base al primer objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre la variable liderazgo autocrático y la dimensión clima laboral sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.765, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

En base al segundo objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre la variable liderazgo burocrático y la dimensión clima laboral sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.763, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

En base al tercer objetivo específico formulado, el cual fue “Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo democrático y el clima laboral en un supermercado,

Cajamarca – 2024” y en base a la hipótesis específica que indica que “Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo democrático y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024”; se concluye que la correlación existente entre la variable liderazgo democrático y la dimensión clima laboral sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.757, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

En base al cuarto y último objetivo específico formulado, el cual fue “Identificar y determinar la relación del estilo de liderazgo transformacional y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024” y en base a la hipótesis específica que indica que “Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en un supermercado, Cajamarca – 2024”; se concluye que la correlación existente entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión clima laboral sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.794, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

V. REFERENCIA

- [1] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Pearson Educación.
- [2] Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- [3] Vásquez Garay, W. E., & Peña, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial*, Lima 2017. Universidad César Vallejo
- [4] Gobierno Regional Cajamarca. (2022). *Compendio Estadístico de Cajamarca 2022*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Recuperado <https://tramitedigital.regioncajamarca.gob.pe/>
- [5] Ramírez C., M. F. (2019). *Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la compañía Pacifpetrol S.A*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.e/poco/33/1/1//T-U-POS-MAE-266.pdf>
- [6] Portilla, M. M. (2021). Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas [Tesis de Bachiller, Universidad de Ciencias de México]. <https://www.redalyc.org/diario//3761/376160/ht>
- [7] Castellanos Garcia, J. L. (2020). Efecto del estilo de liderazgo en el clima laboral percibido por los empleados de una empresa metalmecánica [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Obtenido de <https://ru.dg.unam.mx/identificador/20/TES>
- [8] Herran, J. W. (2017). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la Escuela Técnica de Aviación Civil [Artículo de investigación, de la Escuela Técnica de Aviación de Ecuador]. Obtenido de <https://dialn.uni.es/servlet/artef?do=91213>
- [9] Polo, J. A. (2020). *Liderazgo y mejora del clima organizacional en los empleados de la tienda Paris Plaza Norte*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- [10] Tuesta, L. (2021). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa “César Vallejo” – Amazonas [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/identificador/2/57882>
- [11] Hinostroza, A. D. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola
- [12] Espinoza, G. E. (2023). Liderazgo democrático y su relación con el clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho – 2023 [Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo]. Obtenido de
- [13] Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- [14] Villamizar Acevedo, G. (2013). *Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica. Psicogente*, 16(30), 186-201.
- [15] Weber, M. (2002). *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva* (G. R. y A. R. D. de la Fuente, Trad.). Fondo de Cultura Económica.
- [16] Reddin, W. J. (1970). *Managerial styles and effectiveness*. McGraw-Hill.
- [17] Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- [18] Bunge, M. (1984). *La investigación científica: Su método y su filosofía* (2.ª ed.). Editorial Eudeba.
- [19] Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.