



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

Marzo 2022

Artículo

08 - 14

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA CAJAMARCA

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PRIMARY EDUCATION INSTITUTIONS IN CHOTA, CAJAMARCA

María Estela Quintana Díaz

 ORCID: 0000-0003-2367-246X

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", Trujillo - Perú

Recepción 01 de enero 2022

Publicación: 31 de marzo 2022

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre "liderazgo transformacional directivo" y "clima organizacional" en centros educativos del nivel primario en Chota, Cajamarca. Asimismo la investigación fue correlacional-descriptiva, transaccional o transversal, de tipo básica, con una muestra no probabilística deliberada o conveniente de 32 educadores a la que se le aplicó como instrumento un cuestionario y una encuesta. Los resultados demuestran una asociación positiva y continua entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación significativo de ($p < 0,01$) y un nivel moderado ($r = 0.772^{**}$); respecto a la relación de la dimensión entre el compromiso de la gestión y el clima organizacional, se encontró una conexión altamente significativa ($p < 0.01$) con grado moderado ($r = 0.720^{**}$), estableciendo que a mayor cambio positivo, mayor clima organizacional.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between "transformational leadership" and "organizational climate" within primary education institutions in Chota, Cajamarca. Utilizing a correlational-descriptive design, data were collected via validated questionnaires administered to 32 educators through non-probabilistic purposive sampling. Results indicated a significant positive correlation ($r = 0.772^{**}$, $p < 0.01$) between transformational leadership practices and organizational climate, with management commitment emerging as a critical dimension ($r = 0.720^{**}$, $p < 0.01$). These results establish that a higher degree of positive change in managerial transformational leadership corresponds to a more favorable organizational climate.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa, Clima Organizacional

Keywords: Transformational Leadership, Educational Management, Organizational Climate

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA CAJAMARCA

María Estela Quintana Díaz

ORCID: 0000-0003-2367-246X

<https://revista.scienceevolution.com/>





INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones deben mejorar su capacidad para actuar al instante, con adaptación y flexibilidad a los cambios acelerados que se viven en la sociedad. En este contexto, el sector público debe reconocer la relevancia de implementar nuevos paradigmas fundamentados en la habilidad de liderazgo de sus directivos y la adecuación de sus actuaciones mediante el clima organizacional, permitiéndoles afrontar con más y mejores recursos los futuros retos de los cambios globales (Blanco-López et al., 2021).

Por lo tanto, la nueva gerencia debe facilitar la ejecución de actividades de manera eficiente y efectiva; llevando a cabo diversas funciones en una organización para administrar, delegar y supervisar mediante el proceso de planificación, organización, dirección y control, con el objetivo de cumplir las metas fijadas. Es evidente que uno de los roles estratégicos fundamentales de los gerentes consiste en emplear su erudición, energía y entusiasmo para brindar un liderazgo transformacional a su equipo laboral y promover un clima organizacional armonioso y de alto beneficio (Dumitrita & Bonavía, 2020).

Desde esta perspectiva, Ferreira (2021) afirma que el rol de un líder educativo es de suma relevancia en las instituciones educativas actuales, puesto que trata de supervisar las acciones y labores que se realizan en la institución, dirigir al grupo y asegurarse de que avancen hacia un fin compartido. También, cumple una función vital en el fomento de un clima organizacional positivo, mientras se asegura de la realización eficiente y responsable de las tareas, y en conformidad con las normas éticas.

Por su parte, Tolentino (2020) menciona que un gran líder gestiona con afecto, esperanza, ingenio, altruismo y una visión de cambio, desempeñando sus funciones con entusiasmo y aceptando responsabilidades, a la vez que orienta y confía en su grupo. Su aspiración es parecida a la de los educadores apasionados que se esfuerzan por aplicar al máximo su potencial con dedicación a su labor. De manera que, un liderazgo escolar efectivo beneficia al rendimiento académico y fomenta el desarrollo del personal docente, siendo así un elemento clave de las prácticas educativas a nivel general. De igual forma, Franco et al. (2019) afirman que un líder es visto como un ser relevante para llevar a cabo un trabajo en conjunto con el propósito de lograr metas compartidas. Esta incidencia de valores y convicciones comunes posibilita crear estructuras y mecanismos de gestión que promueven el trabajo colaborativo, contribuyendo a la obtención de metas. Por su parte, Hasek y Ortiz (2021) subrayan la relevancia de establecer un ambiente educativo adecuado que estimule la convivencia y la creatividad, en vista que para conseguir un cambio significativo en este ámbito, es esencial priorizar la motivación, comunicación, identidad, colaboración y liderazgo, promocionando espacios para la conversación, reflexión, cooperación y mejora de la calidad de vida en su conjunto.

Según Córdova et al. (2021), los líderes que promueven la interacción proactiva de los docentes en el procedimiento de elecciones de alternativas logran establecer un ambiente más constructivo y cooperativo en las instituciones educativas, dado que estas ayudan a fortalecer la aceptación entre los profesores y afecta de manera positiva la dinámica educativa y el rendimiento académico de los alumnos. Por ello, el liderazgo directivo es un elemento fundamental para la eficiencia académica, así como la creación de vínculos fuertes, la administración educativa y la promoción de progresos educativos lo es para el logro de los propósitos pedagógicos (Marichal et al., 2021).

Mestanza y Vega (2021) sostienen que un líder cuenta con sobresalientes habilidades de dirección y cualidades interpersonales como parte del clima organizacional, que le facilita apoyar a cada estudiante en el desempeño de las pautas establecidas por la institución educativa y los estándares sociales. Esto asegura al estudiante que obtendrá una educación personalizada según sus carestías particulares. En este contexto, Parraguez (2019) argumenta que los líderes educativos deben alinearse con principios pedagógicos dictados por normativas y pautas centralizadas que eleven la calidad educativa, especialmente al integrar la investigación en su currículo para adaptarla a su entorno, visto que en los diversos escenarios se requiere la adquisición de competencias de liderazgo para implementar enfoques prácticos, que permitan coordinar y desarrollar propuestas académicas.

A pesar de que las instituciones pueden dar diferente prioridad a estas funciones, su meta final es crear pautas estándar, manejar las expectativas y resolver los conflictos de manera efectiva (Reyes & Moros, 2019). Por tal razón, un liderazgo transformacional directivo exitoso necesita habilidades comunicativas innatas y aprendidas para inspirar a las personas de forma conjunta, incorporar saberes formativos para el logro de metas y fomentar el desarrollo educativo (Ritacco & Amores, 2019).



En Perú, el ambiente laboral en el ámbito educativo afecta diversos aspectos del rendimiento docente y la comunicación, si no se soluciona a tiempo. Esto sucede, en gran medida, por la falta de un liderazgo directivo que pueda tomar decisiones para lograr el éxito institucional, por rasgos de personalidad, que en ciertos casos se considera asocial, y por la carencia de habilidades de liderazgo, influyendo en el rendimiento del profesorado y en la capacidad de reflexión y comprensión en las relaciones interpersonales.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota, Cajamarca, con el fin de que el cuerpo académico desarrolle una actitud cooperativa, colaborativa, identitario y comprometido en la lucha por completar las expectativas institucionales.

La investigación se justifica porque el liderazgo transformacional directivo debe ser adoptado por la gestión y docencia, que en conjunto alcanzan un mayor nivel de motivación y logran una educación de alta calidad. Aunado a ello, el clima organizacional cobra relevancia en la influencia de factores que puedan fortalecer el ambiente laboral y el vínculo personal para lograr los objetivos propuestos.

MÉTODOS

Enfoque metodológico

La investigación se basa en un paradigma positivista y una complementariedad metodológica, específicamente un enfoque cuantitativo, puesto que permite medir y extrapolar resultados a través de cifras numéricas (Sánchez, 2019).

Diseño de estudio

El estudio estuvo enmarcado en un diseño descriptivo, correlacional, no experimental y corte transversal, que intenta detallar atributos de fenómenos o grupos, estableciendo vínculos entre variantes sin definir fundamentos (González, 2016).

Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica, pretende expandir el entendimiento teórico sin un énfasis directo en su uso práctico, por lo que se enfoca en entender los principios básicos (Huaire, 2019).

Población y muestra

La población estuvo compuesta por 32 individuos, entre directivos y profesores de colegios de Chota, Cajamarca, mediante un muestreo aleatorio simple.

Técnicas de recolección de datos

Se razonó la utilización de una (1) encuesta denominada Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) que mide el liderazgo transformacional directivo; y un cuestionario que evalúa el Clima Organizacional.

De igual forma, se apeló a las diversas bases de datos como Scopus, Dialnet, Google Scholar, Elsevier, entre otras.

Instrumentos

Para reunir los datos de estudio se empleó como técnica a la encuesta, contentiva de 60 ítems que permitió medir la percepción sobre las características del liderazgo transformacional directivo, con 5 dimensiones, empleando las medidas de la escala Likert de 5 niveles. También, se utilizó un cuestionario de 32 ítems, considerando el compromiso directivo, cambios positivos y logros y superación del Clima Organizacional, bajo la escala Likert con cuatro (4) alternativas de respuestas. Ambos instrumentos empleados fueron examinados y considerados por especialistas con hábitos en el campo de las Instituciones Educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca.

Análisis de datos

Para este apartado se consideró el uso de Microsoft Excel y SPSS V.27.0, lográndose inspeccionar la información con datos descriptivos. Además, se manejó la correlación de Rho Spearman como estadística inferencial entre dos variables aleatorias. Posteriormente, se presentaron los resultados y las respectivas conclusiones.



RESULTADOS

En el análisis e interpretación de datos, se ha considerado el detalle de las características y elementos de las dimensiones planteadas que se encontraron en la investigación *in situ*, con el propósito de analizar y evaluar cada una de las variables. A continuación describen las variables mediante tablas de correlación.

Tabla 1

Correlación entre liderazgo transformacional y clima organizacional

CORRELACIONES		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	76
Clima organizacional	Correlación de Rho Spearman	0,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	69

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

En la Tabla 1 se observa la alta significancia del valor del coeficiente correlativo ($p < 0.01$) lo que refleja una relación directa y significativa de intensidad moderada ($r = 0.772^{**}$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las escuelas primarias de Chota, Cajamarca.

Tabla 2

Correlación entre dimensión compromiso directivo y clima organizacional

CORRELACIONES		Compromiso directivo	Clima organizacional
COMPROMISO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	38
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

La Tabla 2 exhibe la alta significancia del valor del coeficiente ($p < 0.01$), lo que refleja una relación directa y significativa de intensidad moderada ($r = 0.720^{**}$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colegios de enseñanza primaria de Chota, Cajamarca.

Tabla 3

Correlación entre dimensión cambios positivos y clima organizacional

CORRELACIONES		Compromiso directivo	Clima organizacional
CAMBIOS POSITIVOS	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	38
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)



Con respecto a la Tabla 3, revela una conexión altamente significativa ($p < 0.01$) entre el compromiso de la gestión y el clima organizacional. Esto afirma la relación directa significativa de grado moderado ($r = 0.720^{**}$), estableciendo que a mayor cambio positivo, mayor clima organizacional.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran una relación directa o positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, esto se corrobora con el estudio de Bueno y Orozco (2019), quienes determinaron que estos son un factor crucial en el ambiente de trabajo, dado que, cuando el líder se dedica a su gestión organizacional, muestra sus nociones ético-morales que inspiran compañerismo. También, Vásquez et al. (2021) determinan que existe una correlación alta y positiva entre ambas variables, reflejando un mejor clima laboral. Por su parte, Carranza-Villón (2020), resuelve que el liderazgo transformacional se corresponde con el desempeño docente, porque la valoración individual está estrechamente vinculada al compromiso docente, es decir, que el liderazgo transformacional actúa como un recurso para cambiar una institución educativa; por ello, es esencial que se desarrollen planes estratégicos de formación en la institución para crear directores y alcanzar una alternativa adecuada que favorezca el liderazgo académico en general.

A propósito de la relación de la dimensión compromiso directivo con el clima organizacional en colegios del nivel primario de la ciudad Chota, existe una correlación altamente significativa y directa con un nivel de 0.01 (bilateral). Esto apoya el estudio de Ahumada-Figueroa et al. (2019), el cual subraya que el liderazgo directivo es esencial para alcanzar una eficacia directiva orientada a la mejora de los aprendizajes; además, afirman que los directores son pilares fundamentales en la gestión y calidad educativa deseada, así como para el desarrollo del ámbito educativo. Añadiendo a lo anterior, cuando es realizado en colaboración y a través de propósitos y proyecciones comunes, ofrecerá al alumnado una educación de calidad. Por otro lado, Vela-Quico et al. (2020) consideran que el compromiso de un líder surge de generar y sostener una conducta específica hacia los otros; por esta razón, la dedicación de los individuos es fundamental para el éxito de una compañía. En este sentido, contar con un líder dedicado y efectivo tendrá un impacto significativo en circunstancias de riesgo que puedan presentarse en una organización.

En relación con la dimensión de cambios positivos y su vínculo con el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Chota, se observa que, a medida que se incrementan los cambios positivos, el clima organizacional mejora. Este hallazgo permite establecer comparaciones con otros estudios que han abordado temáticas similares, como el de Goetendia (2020), que demuestra la correlación directa entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso organizacional en la institución educativa. De igual forma, Echerri et al. (2019) señalan que quien lidera busca incentivar el progreso y el crecimiento pleno de su comunidad, así como al fortalecimiento del equipo y de las entidades, teniendo en cuenta herramientas que faciliten la adaptación, resolución de problemas y la progresión de su desempeño.

Finalmente, se determinó la relación entre la dimensión logros y superación y el clima organizacional en las instituciones de enseñanza primaria de Chota - Cajamarca, comparándose son hallazgos del estudio de Pérez y Santos (2021), quienes demuestran una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una institución educativa de Lima. También sostiene que, si hay un buen liderazgo en la dirección, el ejercicio de los docentes será apropiado para el progreso de habilidades académicas.

CONCLUSIONES

De los resultados anteriormente descritos, se toma en cuenta el objetivo general, "determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional", siendo el valor del coeficiente de correlación altamente

significativo ($p < 0.01$) entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, a su vez, indica la existencia de una relación directa significativa de grado moderado ($r = 0.772^{**}$) en las instituciones de educación primaria de la ciudad de Chota.



Respecto a la relación de la dimensión de entre el compromiso de la gestión y el clima organizacional, se refleja una conexión altamente significativa ($p < 0.01$) con una relación directa significativa de grado moderado ($r = 0.720^{**}$), estableciendo que un mayor cambio positivo se traduce en un mejor clima organizacional

A partir de lo mencionado, es fundamental que los líderes de la institución educativa continúen potenciando las competencias directivas y de gestión mediante su involucramiento en actividades formativas, fortalecimiento y perfeccionamiento académico, con la intención de contribuir a la mejora de la gestión educacional.

Asimismo, se subraya que los administradores y educadores deben tener en cuenta la relevancia del liderazgo y la innovación para estimular la creatividad y el cambio, asistiendo a seminarios sobre liderazgo transformacional, administración grupal y clima organizacional, con el propósito de ofrecer un asistencia educativa de prestancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada-Figueroa, L. A., Montecinos-Sanhueza, C. L., Leiva-Guerrero, M. V., & Campos-Vergara, F. A. (2019). Aprender a liderar el cambio en organizaciones escolares en Chile. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 53-70. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m12-24.alco>

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V. & García-Martínez, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>

Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Repositorio de la Universidad Tecnológica De Pereira. <https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/e790cf57-591c-41c0-9dbe-c4fa4313a2b7>

Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>

Córdova, E., Rojas, I. & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&lng=pt

Dumitrita, T., & Bonavía, M. (2020). Proyecto de intervención para el desarrollo de una cultura organizacional positiva en centros educativos. *Educere*, 24(78), 253-266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35663284006>

Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Ángel, & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 845 - 867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841

Franco, I., Bohórquez, J., Moreira, S., Arias, K. & Wong, B. (2019). El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1179>

Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

González, G. (2016). *Investigación científica*. Liferder. <https://www.liferder.com/investigacion-cientifica/>

Hasek, S. & Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>

Huaire, I. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>



Marichal Guevara, O., Rey Benguría, C., Molina Velasco, M., Perdomo Vázquez, J., López Rodríguez del Rey, M., Misas Hernández, J., Cáceres Reche, M., Aznar Díaz, I., Hinojo Lucena, F., Barrientos Piñeiro, C., Moscoso Portillo, O., Mazariegos Biolis, W., Roy Sadradín, D., Ruiz Luis, M., Bernal Díaz, R., Buendía Espinosa, M., Guajardo Castillo, C., & Vidal, F. (2021). Formación de la competencia liderazgo educacional en los directores de escuelas (2015-2020). *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(3), e1100. <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/1100>

Mestanza, J. & Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Revista Científica Epistemia*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>

Parraguez, L. (2019). Propuesta teórica de liderazgo transformador y mejora de cultura organizacional en instituciones educativas de educación secundaria. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 6(2), 19-31. <https://doi.org/10.35383/educare.v2i11.201>

Pérez Yacsavilca, L. & Santos, O. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 corazón de Jesús - Ugel 03, Lima. *Revista Igobernanza*, 4(16), 166-190. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.155>

Reyes, J. & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <https://n9.cl/eOfp3>

Ritacco, M. & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 375-402. <https://n9.cl/7lete>

Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Tolentino, H. (2020) Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1-15. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>

Vásquez, M., Silvestre, P.; Jesús, M. & Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 3(8), 318-331. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>

Vela-Quico, G. A., Cáceres-Coaquira, T. J., Vela-Quico, A. F., & Gamero-Torres, H. E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 376-400. <https://doi.org/10.31876/racs.v26i0.34134>