



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336

Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021

Rosa María Romero Torres

rosamaritorres75@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0376-7886>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Abelardo Rodolfo Campana Concha

acampanac@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas de la población seleccionada. **Materiales y Método:** Es un estudio correlacional que aplicó dos cuestionarios como instrumentos para una muestra de 44 docentes, cuyos datos fueron procesados con el programa SPSS. **Resultados:** Se estableció una relación positiva media (0.520) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, considerados por la mayoría de adecuado para ambas variables. De igual manera, se confirmó la relación de la primera variable con las dimensiones: calidad, efectos futuros, negociación y mediación, cuyos resultados estadísticos fueron de $Rho = 0,337$, $Rho = 0,508$, $Rho = 0,555$, $Rho = 0,419$, respectivamente. **Conclusión:** Se confirmó que un adecuado desarrollo del liderazgo transformacional permite un clima organizacional a la misma intensidad (adecuado), en la primera variable se presenta en su mayoría en la motivación inspiradora.

Palabras clave: liderazgo transformacional; clima organizacional; calidad; efectos futuros; negociación; mediación.

Correspondencia: rosamaritorres75@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Romero Torres, R. M., & Campana Concha, A. R. (2022). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3502-3513. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336

Transformational managerial leadership and organizational climate in the educational institutions of the district from Asia, Cañete - Lima, 2021

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between managerial transformational leadership and the organizational climate of the educational institutions from the selected population. **Materials and Method:** It is a correlational study that applied two questionnaires as instruments for a sample of 44 teachers, whose data was processed with the SPSS program. **Results:** An average positive relationship (0.520) established between transformational leadership and the organizational climate, considered by the majority to be adequate for both variables. Similarly, the relationship of the first variable with the dimensions: quality, future effects, negotiation and mediation was confirmed, whose statistical results were $Rho = 0.337$, $Rho = 0.508$, $Rho = 0.555$, $Rho = 0.419$, respectively. **Conclusion:** It was confirmed that an adequate development of transformational leadership allows an organizational climate at the same intensity (adequate), in the first variable it is presented mostly in inspiring motivation.

Keywords: *transformational leadership; organizational climate; quality; future effects; negotiation; mediation.*

INTRODUCCIÓN

Una mentalidad líder permite un mejor rendimiento y alcance de objetivos, por ejemplo, según Maxwell (2009) esto podría manifestarse colocando al profesional en su zona de fortaleza o valorando las capacidades del mismo, sin embargo los directores no siempre actúan con ese pensamiento, lo cual quedó demostrado en un informe sobre el liderazgo pedagógico del Ministerio de Educación (Minedu, 2018) que realizó un informe sobre el liderazgo pedagógico a nivel nacional cuyos resultados mayoritarios destacaron que la mayoría de los directores (56,9%) realizan acciones que los caracterizan dentro del perfil bajo a medio, es decir su posición de líder no es de intensidad alta necesarias para un mejor clima dentro de la organización.

En la actualidad las Instituciones Educativas en el distrito de Asia, no responden a los retos que plantea el progreso y desarrollo del país, en lo que respecta a una gestión educativa eficiente, el cual se ve afectada por diversas causas, siendo una de ellas la carencia de liderazgo transformador de los directores, pero el problema radica en que estos en toda su formación profesional no han recibido un curso de liderazgo, ni de manejo de relaciones interpersonales, control emocional, resolución de conflictos pues esto ha sido considerado no muy importantes, olvidando que en las instituciones se trabaja con personas de diversas edades y condiciones sociales, económicas y culturales. Los directores de las instituciones educativas de la muestra han sido designados por concurso, otros han sido encargados por pertenecer a la Carrera Pública Magisterial, otros porque son Instituciones Educativas Multigrado y Unidocentes, en algunos casos mencionados la evaluación por la que han pasado ha sido solo de conocimientos y de acuerdos a sus méritos, más no han tenido una evaluación para verificar el desarrollo de capacidades, evaluación psicológica para determinar el carácter emocional, las conductas positivas o negativas que puedan tener y las cualidades de liderazgo necesarias para poder influir en los demás y lograr los objetivos educativos e institucionales al cual aspira la comunidad educativa.

Los buenos directores también deberían ser buenos líderes que guíen, motiven, instruyan y se preocupen por su personal y debe ser un objetivo equilibrar las habilidades directivas y de liderazgo, ya que así obtendrán mejores resultados para la institución, desarrollaran equipos de personas comprometidas para trabajar y se mejorará el servicio educativo que se brinda a los estudiantes.

El clima en la organización es importante para el desarrollo de las actividades, como lo detalla Chiavenato (2017) quien refiere que esto se ve reflejado en el grado de satisfacción de trabajador. Un informe realizado por el diario El Comercio en el año 2021, en la que se destacó que el 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo y una de las principales razones es por mal clima y cultura que experimentan en su entorno laboral, lo cual nos demuestra que un clima inadecuado podría perjudicar el desempeño.

Asimismo, existen estudios que investigaron estas variables, Durán (2020) no evidencian el liderazgo transformacional en su centro de labores debido a que los superiores solo se centran en dar órdenes, aunque Castro (2020) si evidenció la presencia de este tipo de liderazgo en su muestra, este se manifestó de forma moderado, descuidando así la importancia de la satisfacción laboral. Sin embargo, el Yurivilca (2019) encuentra una relación entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral, la cual tienen una calificación de buena, es decir, de la aplicabilidad adecuada del liderazgo transformacional generará satisfacción en el centro de labores.

Por otro lado, también se encontró evidencia en las investigaciones sobre clima organizacional, Mendoza (2016) encontró en su población que el buen clima de la organización se debe al respeto mutuo entre los integrantes de la institución. Lo mismo con Wilches (2018) quien destacó que su entorno analizado, los trabajadores tienen una buena valoración sobre su clima organizacional lo cual les permite un buen desarrollo de sus funciones. Con resultados menos favorecedores, se tiene a Sánchez (2017) quien considera que su centro de labores radica el liderazgo autocrático lo cual genera un clima inadecuado debido no siempre cuentan con la libertad de tomar ciertas decisiones.

Por ello, el objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformador del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito Asia de la Provincia de Cañete en el año 2015.

MÉTODO

Es un estudio correlacional con resultados cuantitativos de nivel explicativo, ex post facto, el cual está direccionado a analizar las dos variables. La población está integrada por 66 docentes, de los cuales se seleccionó 44 para la muestra. Para la recolección de información se aplicó 2 encuestas, procesado posteriormente con el programa estadístico SPSS.

RESULTADOS

Tabla 1

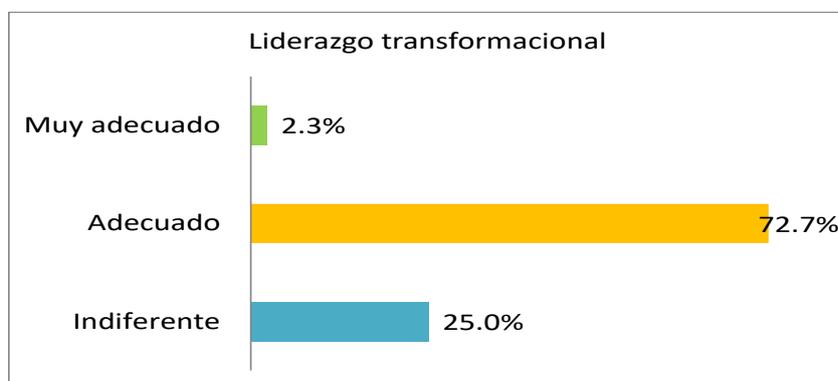
Frecuencias "liderazgo transformacional"

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	11	25,0
Adecuado	32	72,7
Muy adecuado	1	2,3
Total	44	100,0

Fuente: Rosa Romero (2021)

Figura 1

Liderazgo transformacional



El 72.7% de los encuestados consideran que el liderazgo transformacional del director es adecuado, seguido del 25.0% de indiferente y 2.3% de muy adecuado, evidenciando satisfacción mayoritaria, pero esta opinión no la comparte la totalidad.

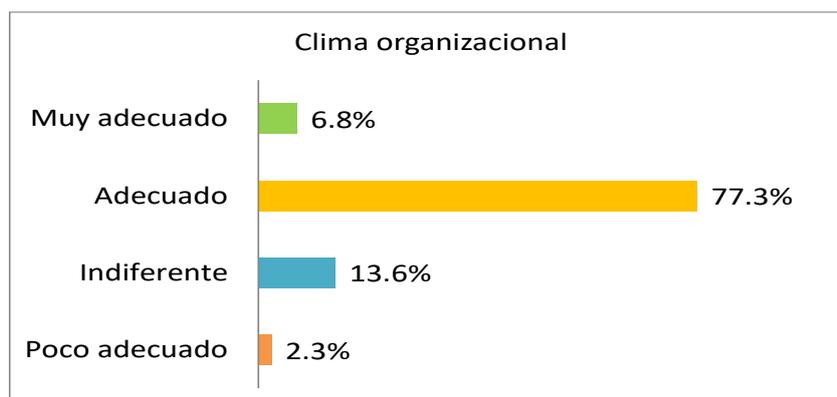
Tabla 2

Frecuencias "clima organizacional"

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	1	2,3
Indiferente	6	13,6
Adecuado	34	77,3
Muy adecuado	3	6,8
Total	44	100,0

Fuente: Rosa Romero (2021)

Figura 2

Clima organizacional

El 77.3% de los participantes calificaron que el clima organizacional en su centro de labores es adecuado, el 13.6% de indiferente, el 6.8% de muy adecuado y el 2.3% de poco adecuado, alertando que no todos están satisfechos con el desarrollo de esta variable.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL (HG)

Hi: El liderazgo transformador del director se relaciona directamente con el clima organizacional de las Instituciones Educativas.

Ho: El liderazgo transformador del director se relaciona directamente con el clima organizacional de las Instituciones Educativas.

Tabla 3

Correlación HG

Correlación		Clima organizacional
Liderazgo	Coeficiente de correlación	,520
Rho	Sig. (bilateral)	,000
transforma	N	44
cional		

Fuente: Rosa Romero (2021)

La aplicación de la fórmula Spearman con margen de error al 5%, halló un nivel correlacional de 0.520 categorizado como positiva media y la significancia (0,000) nos permite aceptar la propuesta alterna.

Prueba hipótesis específica 1 (He1)

H1. El liderazgo transformacional del director se relaciona directamente con la calidad de las instituciones educativas.

Ho. El liderazgo transformacional del director no se relaciona directamente con la calidad de las instituciones educativas.

Tabla 4*Correlación He 1*

		Correlación	Calidad
Rho	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,337*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	44

Fuente: Rosa Romero (2021)

Las estadísticas contemplaron un 5% de margen de error y la significancia (0,000) permite confirmar el planteamiento de la Ha, que según la correlación Spearman encontró un nivel correlacional de positiva débil (0.337).

Prueba hipótesis específica 2 (He2)

H2. El liderazgo transformacional del director se relaciona directamente con los efectos futuros de las instituciones educativas.

Ho. El liderazgo transformacional del director no se relaciona directamente con los efectos futuros de las instituciones educativas..

Tabla 5*Correlación he2*

		Correlación	Efectos futuros
Rho	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,508
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Rosa Romero (2021)

El margen de error de 5% con la prueba de Spearman estableció una relación positiva media (Rho = .508) y la significancia (0,000) da cuenta lo mencionado en la hipótesis alterna.

Prueba hipótesis específica 3 (He3)

H3. El liderazgo transformacional del director se relaciona directamente con la negociación de las Instituciones Educativas.

Ho. El liderazgo transformacional del director no se relaciona directamente con la negociación de las Instituciones Educativas.

Tabla 6*Correlación He 3*

Correlación		Negociación	
Rho	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,555
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Rosa Romero (2021)

Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, margen de error al 5%, se halló un coeficiente de correlación buena (Rho = .555) y el $p = 0,000$. Por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Prueba hipótesis específica 4 (He4)

H4. El liderazgo transformacional del director se relaciona directamente con la mediación de las instituciones educativas.

H_0 . El liderazgo transformacional del director no se relaciona directamente con la mediación de las instituciones educativas.

Tabla 6*Correlación He 4*

Correlación		Mediación	
Rho	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,419**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	44

Fuente: Rosa Romero (2021)

La aplicación de la fórmula Spearman con margen de error al 5%, halló un nivel correlacional de 0.419 definido como positiva débil y la significancia (0,000) nos permite aceptar la propuesta alterna.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados demostraron una relación de Rho= ,520 entre las variables de estudio, que en opinión mayoritaria consideran que el liderazgo transformacional del director es adecuado según el 72.7%, en tanto que el 77.3% refiere de adecuado el clima organizacional, sin embargo, aún existen docentes que no cuentan con una posición favorable o desfavorable sobre esto. Esto también fue confirmado por Rojas (2019) con respecto a las mismas variables, sin embargo, consideró que a un fuerte liderazgo genera

un moderado clima organización, con ello entendemos que los directivos deben trabajar fuertemente en estos dos elementos importantes en la institución para la satisfacción se manifieste en el total.

Además, se identificó que una relación positiva débil (0.337) entre el liderazgo transformacional y la calidad, que según la mayoría representando por el 72.7% y 72.7% respectivamente como adecuado, aunque se evidencia como este liderazgo permite satisfacción en cuanto a la toma de decisiones, responsabilidades y ejecución de cambios, aún existe un pequeño porcentaje que no está a favor ni en contra sobre cómo los directores proyectan esta imagen en la calidad institucional. Como se puede apreciar, este liderazgo es necesario para que la calidad se mantenga, por ejemplo, en las investigaciones de Pastrana (2017) experimentó que una institución con un clima poco agradable impide el desempeño de los docentes necesarios para la calidad institucional, aunque este no ahondó el liderazgo transformacional, sería un buen punto para establecer mejoras en las instituciones educativas.

En tanto que se encontró que una relación Spearman positiva media ($Rho = .508$) entre la primera variable y la dimensión efectos futuros, considerado por la mayoría de docentes participantes de adecuado según el 72.7% y 75%, respectivamente, aunque también se manifestó una posición intermedia (indiferente) lo que evidencia que la forma en la que los directores demuestran el liderazgo transformacional está generando ciertas implicancias en las medidas de solución, opiniones creativas, reflexiones y planificación documentaria dentro de la institución. Contrastando con los resultados de Carlos (2021) considera que para la existencia de un adecuado clima organizacional es necesario que los directores identifiquen el tipo de liderazgo les pueda permitir alcanzar ello, con el presente estudio se identificó que el liderazgo transformacional permite un clima más óptimo para la gestión de los docentes.

Por otra parte, se confirmó una relación de $Rho = .555$ entre la primera variable y la dimensión negociación categorizado en su mayoría de adecuado por un 72.7% y 65.9%, respectivamente, aunque aún hay docentes que mantienen una posición neutral al señalarlos de indiferente, lo que permite dar cuenta que el liderazgo transformacional incide proporcionalmente en el diálogo, debate, colaboración, imparcialidad y emisión de juicios, pero no en su totalidad. Resultados parecidos, son los de López (2021) que considera de importancia que los directores deben tener para mantener un buen clima

organizacional permite un adecuado desempeño de sus integrantes, como un elemento necesario es la comunicación.

Por último, se halló un nivel correlacional de 0.520 que da cuenta la relación entre el liderazgo transformacional y la mediación, que a opinión mayoritaria ambos son considerados de adecuado por un 72.7% y un 72.6%, respectivamente, pero por otro lado, aún se hace evidente satisfacción intermedia (indiferente), lo que permite dar cuenta que este tipo de liderazgo está involucrada en las manifestaciones en la intermediación de soluciones, la diplomacia y el clima laboral con enfoque al buen trato. De similar forma, Valle (2016) considera la relevancia del liderazgo transformacional en la gestión educativa, sin embargo, hay que tener en cuenta que esto dependerá del accionar del director, si este mantiene al personal docente con buen ánimo conseguirá un clima adecuado para conseguir que la gestión sea la necesaria para beneficio de todos los estudiantes.

CONCLUSIONES

1. Se confirmó que un adecuado desarrollo del liderazgo transformacional permite un clima organizacional a la misma intensidad (adecuado), en la primera variable se presenta en su mayoría en la motivación inspiradora, sin embargo, aún persisten docentes que no cuenta con una posición de satisfacción e insatisfacción.
2. Se comprobó que existe una relación entre liderazgo transformacional (adecuado) y la calidad (adecuado), sin embargo, aún existe docentes con una posición de indiferente, es decir las implicancias de este tipo de liderazgo recaen en el clima con respecto a la toma de decisiones, responsabilidades y ejecución de cambios.
3. La mayoría categorizó de adecuado el liderazgo transformacional y los efectos futuros, lo que permitió aceptar su nivel correlacional, entre la primera variable y dimensión que incluye las medidas de solución, opiniones creativas, reflexiones y planificación documentaria dentro de la institución, sin embargo aún existen docentes que mantienen su posición intermedia en el desarrollo de las variables y las dimensión.
4. Se determina que un desarrollo adecuado del liderazgo transformacional de los directivos permite un adecuado clima organizacional a perspectiva de los docentes, con ello el vínculo estadístico de bueno, sin embargo, persiste la

presencia de una opinión intermedia (indiferente) lo cual demuestra que este tipo de liderazgo aún existe elementos que no ayudan para una satisfacción total..

5. Se concluye que el liderazgo transformacional que involucra a todas sus dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación inspiradora y consideración individual) se desarrollan de forma adecuada, lo cual se relaciona proporcionalmente a la mediación (adecuada), aunque se evidencia la satisfacción docente, aún persiste una posición intermedia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carlos, E. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima* Este [Tesis doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- El Comercio (18 de junio de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Maxwell, J. (2009). *Líder de 360º: Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Grupo Nelson.
- Mendoza, M. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias* [Tesis de Maestría,

Universidad Tecnológica de Bolívar].

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069841.pdf>

Ministerio de Educación (2018). Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento. *Zoom educativo*, 5, 1-6.

<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/02/ZoomEducativo-n5.pdf>

Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel – Lima* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura].

Rojas, M. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna].

Sánchez, M. (2017). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25387>

Valle, O. (2016). *El liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Red Educativa El Zuro – Santiago de Chuco-2014* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bit.ly/3b6Fsoe>

Yurivilca, M. (2019). *Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].