

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DOCENTE

Edwin Andrés Hernández Álvarez¹

Nelly Clavijo Bustos²

Luz Helena Mendoza Castro³

Resumen

El liderazgo transformacional centra su interés en la maximización de la gestión del personal y en el logro del propósito empresarial, por medio de la capacidad de innovación y cambio y debe resaltar el bienestar del grupo por encima de interés personales. El artículo tiene como objetivo medir la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en la Institución Tecnológica Unidades Tecnológicas de Santander-Colombia. Para ello se realizó un estudio descriptivo no experimental correlacional; el estudio se realizó durante el primer semestre de 2022, con una muestra objetivo de 30 docentes del programa Administración de Empresas de la facultad de ciencias socioeconómicas; para la medición y recopilación de datos se utilizó un instrumento de recolección de datos que mide dos variables; La variable Liderazgo transformacional consta de 3 dimensiones de 15 ítems y la variable clima laboral valora 3 dimensiones de 15 ítems. Los resultados fueron analizados con el coeficiente de correlación Pearson. Se totalizaron valores de las dos variables (Liderazgo transformacional y clima laboral). La hipótesis general muestra un nivel de correlación positiva moderada $r=0,512141069$, lo que significa que existe una relación lineal entre las variables, pero ciertos valores dispersos; esto debido a que el 68% de los docentes, considera que el líder busca diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas y el 64% de encuestados considera que estimula la creatividad e innovación en la labor pedagógica y promueve la innovación y solución de problemas, con ejemplos claros y se gestiona mecanismos de enseñanza y aprendizaje. Pero en el clima laboral, específicamente al interior de los equipos de trabajo se requiere fortalecer el reconocimiento debido a que el 40% de docentes percibe que sus compañeros reconocen y les interesa el éxito individual de los demás integrantes del equipo y un 44% manifiesta que siempre se trabaja en cohesión y colaboración entre compañeros de diferentes equipos.

Palabras Claves: Liderazgo, Ambiente Laboral, Correlación, Docente, análisis estadístico.

Abstract

Transformational leadership focuses on maximizing the interest of the Personnel in achieving the business purpose, through the capacity for innovation and change, and must highlight the well-being of the group above personal interest. The article aims to measure the relationship between transformational

¹ Magister en Administración, Unidades Tecnológicas de Santander, ehernandez@correo.uts.edu.co

² Maestría en Dirección Estratégica en Tecnologías de la información, Nelly.clavijo@ucc.edu.co

³ Magíster en Finanzas. Unidades Tecnológicas de Santander. lmendoza@correo.uts.edu.co

leadership and the work environment in the Technological Institution of Santander Technological Units. For this, a descriptive, non-experimental correlational study was carried out; The study was carried out during the first semester of 2022, with an objective sample of 30 professors from the Business Administration program of the Faculty of Socioeconomic Sciences; For the measurement and data collection, a data collection instrument was used that measures two variables. The transformational leadership variable consists of 3 dimensions of 15 items and the work environment variable assesses 3 dimensions of 15 items. The results were analyzed with the Pearson correlation coefficient. Values of the two variables (transformational leadership and work environment) were totaled in each of its items and the general hypothesis is the level of moderate positive correlation $r=0.512141069$, which means that there is a linear relationship between the variables, this is due to the fact that teachers perceive that the immediate boss shows behaviors and actions that motivate the achievement of objectives, innovation and problem solving are promoted, with clear examples and teaching and learning mechanisms are managed. But within the work teams it is necessary to strengthen the recognition of the teaching work of the employees in the work environment of the institution.

Keywords: Transformational Leadership, Work environment, correlation

INTRODUCCION

El fortalecimiento Directivo, promueve un clima laboral de respeto, responsabilidad, participación y compromiso en correspondencia a la satisfacción de necesidades educativas (Vásquez, 2020); de igual forma, se establece que el rol del directivo al ejercer liderazgo transformacional, hace que muchas veces no pueda cumplir su función afectando el clima laboral en la institución.

En consecuencia, se requiere un líder que competente en influenciar los docentes a que colaboren constantemente y visionen las oportunidades, valorando la situación del entorno; todo ello sin alterar el clima laboral, trabajando con un sentido de pertenencia, y responsabilidad para alcanzar las metas empresariales.

Como antecedente de la investigación Paredes Urrunaga (2018) en su estudio sobre Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral tiene como objetivo estudiar analizar la incidencia del liderazgo transformacional y el clima laboral en tres instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018. Con resultados encontrados, que sostienen que la variabilidad del clima laboral depende del 30% del liderazgo transformacional.

El premio o la pérdida organizacional depende no solo de una ruta estratégica sino también en la gestión que el líder tenga para instruir, estimular, conectar a las personas con un futuro sostenible, El líder propicia espacios para entender comportamientos y canalizar esfuerzos sobre todo en periodos

fluctuantes, de la misma forma el reto de la alta gerencia, se encamina hacia un liderazgo transformador, manejando una interacción con los equipos de trabajo, inspirando el logro de un metas gerenciales, valorando las cualidades de las personas que promueva buen ambiente laboral, satisfacción de necesidades y autorrealización que hacen parte de un clima laboral. (Bueno Betancur y Orozco Gómez, 2019)

En la Institución: Unidades Tecnológicas de Santander, en Santander-Colombia. Se realizó una investigación cuyo propósito es relacionar las variables del liderazgo transformacional y el clima organizacional, es decir, correlacionar tres variables del liderazgo Transformacional: Motivación Intrínseca, estimulación creativa y formación intelectual y tres de Clima Laboral: Reconocimiento, Sentido de pertenencia y comunicación y retroalimentación, de la misma manera se plantea un juicio de valor del grado de correlación entre variables.

METODO

El diseño de la investigación es no experimental; descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo, porque se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos con resultados cuantitativos. En el análisis descriptivo, se valoró la frecuencia de las respuestas en las dimensiones de las variables objeto de estudio y en el análisis correlacional fue el hipotético deductivo; por lo que se observó unos estadísticos correlacionales, se establecen dos hipótesis de la correlación entre las variables liderazgo transformacional y clima laboral, y entre los componentes de las variables se explicaron dichos eventos y se sacaron conclusiones.

Variables

La variable liderazgo transformacional, definida como la influencia a la transformación y cambio, al compromiso con la misión organizacional y objetivos gerenciales, desafiándoles a buscar soluciones creativas a los problemas y motivar y potencializar la capacidad de liderazgo en sus seguidores a través de seguimiento y acompañamiento personalizado (Felix Vasquez, 2020).

Se operacionalizó con un cuestionario tipo LIKERT, con escala de valoración de frecuencia (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) compuesto por 15 ítems enmarcados en tres dimensiones.

Entre tanto, el clima laboral se define como el grado de percepción laboral de los procesos internos con respecto al ambiente laboral, dependiendo de las actividades en equipo, relación jefe- subordinado y comunicación, bajo la premisa de experiencias que cada integrante tenga con la empresa. La variable fue operacionalizado con el cuestionario tipo LIKERT, compuesto por 15 ítems a partir de tres dimensiones.

Muestra

En el artículo de investigación la muestra objetivo son 30 docentes del programa Administración de empresas en la Institución Unidades Tecnológicas de Santander.

Método de análisis

Los datos recogidos se procesaron estadísticamente en herramienta Excel, valorando la matriz de correlación de Pearson para análisis entre variables, de igual forma se utilizó la herramienta ofimática en los análisis descriptivos e inferenciales de las variables del estudio. Para la recolección de datos se protegió su anonimato y confidencialidad.

RESULTADOS

Descriptivos

El artículo presenta unos resultados descriptivos de la investigación, valorando en primera instancia los resultados del liderazgo Transformacional y en segundo lugar los resultados del clima laboral.

Tabla 1 Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION INTRINSECA	ESTIMULACION CREATIVA	FORMACION INTELECTUAL
SIEMPRE	84%	72%	71%
CASI SIEMPRE	12%	22%	22%
REGULAR	4%	6%	6%
CASI NUNCA	0	1%	0
NUNCA	0	0	0

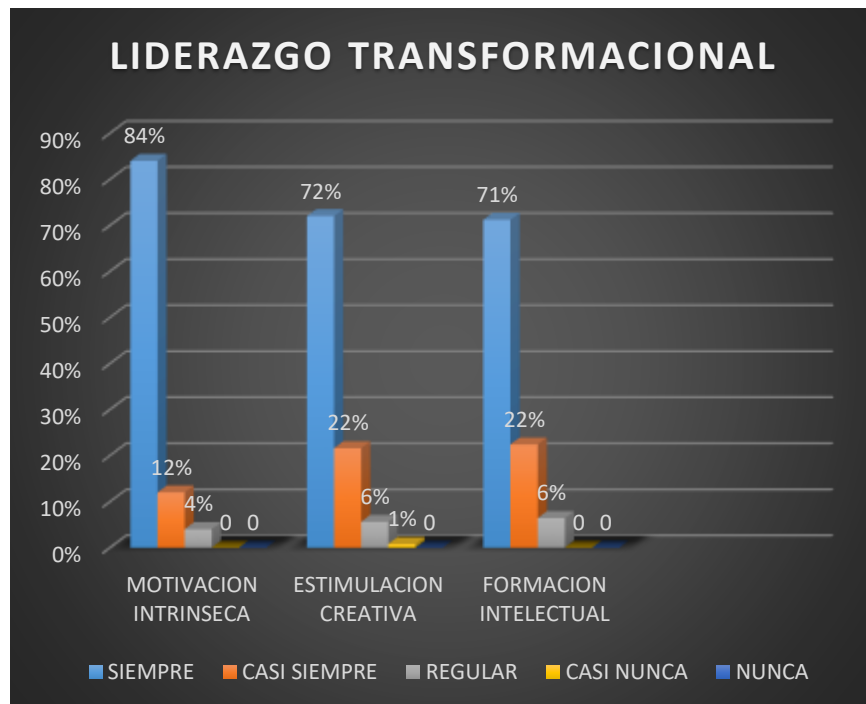


Figura 1 Niveles de percepción de dimensiones del liderazgo transformacional

En la dimensión motivación intrínseca, según los encuestados el 84% lo considera que Siempre se efectúa, lo que permite inferir una aprobación al sistema de estímulo emocional del líder, solo un 4% considera que regularmente se aplica este tipo de motivación. En la estimulación creativa el 72% de docentes manifiesta que siempre se promueve el ingenio y la inventiva y un 22% manifiesta que casi siempre, por otro lado, un 6% manifiesta que regularmente se aplica la estimulación y un 1% que casi nunca. Finalmente, en la dimensión formación intelectual el 71% manifiesta que el líder siempre promueve el entrenamiento y la transferencia de conocimiento un 22% estipula que casi siempre y solo un 6% establece que regularmente se promueve la formación intelectual.

Tabla 2 Niveles de las dimensiones del Clima Laboral

CLIMA LABORAL	RECONOCIMIENTO	SENTIDO PERTENENCIA	COMUNICACIÓN
SIEMPRE	46%	60%	46%
CASI SIEMPRE	30%	26%	43%
REGULARMENTE	17%	11%	7%
CASI NUNCA	4%	2%	3%
NUNCA	2%	0%	0%

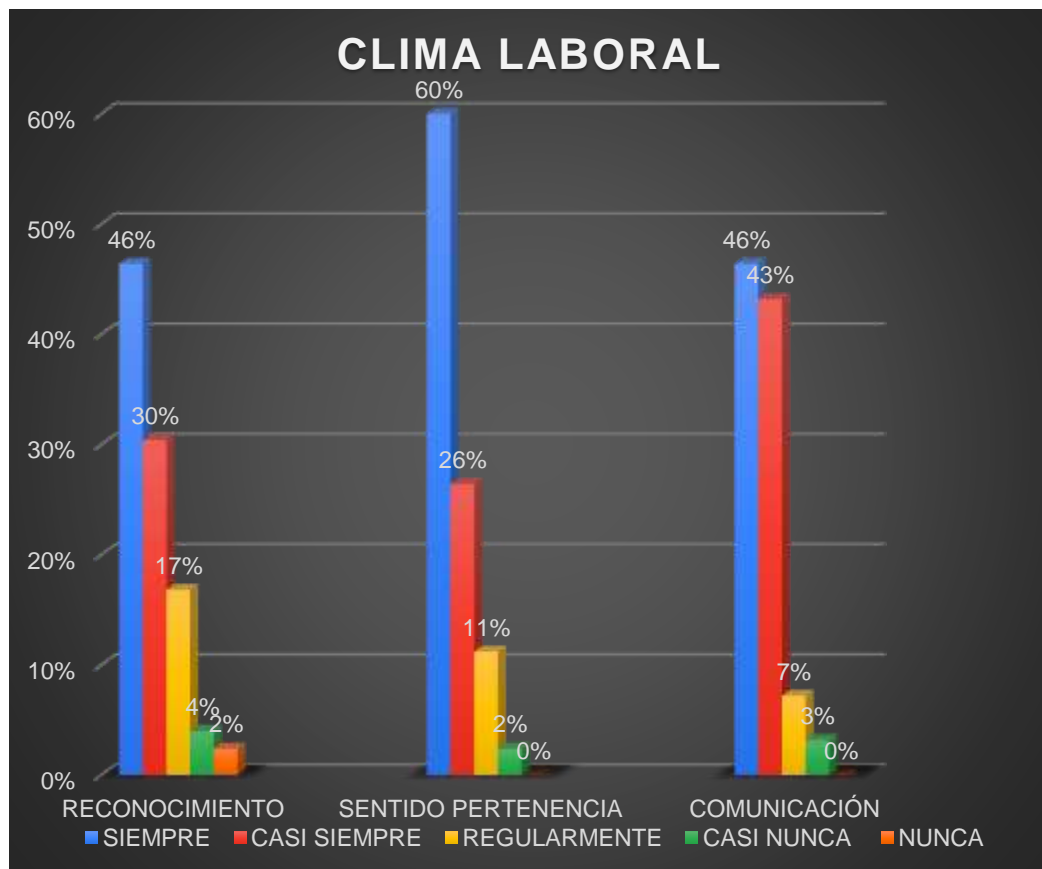


Figura 2 Niveles de percepción de dimensiones del Clima Laboral

En la dimensión Reconocimiento los docentes manifiestan que la organización se presenta 46% de favorabilidad con las estrategias de reconcomiendo, entre tanto un 17% manifiesta que es regular y un 4% y un 2% que casi nunca o nunca se reconoce la gestión del empleado. En la dimensión sentido de pertenencia un 60% de empleados manifiesta que siempre se presenta identidad con la Universidad y solo un 11% manifiesta que regularmente se identifica o siente sentido de pertenencia mientras un 2% nunca se ha identificado con la Universidad. Finalmente, en la dimensión comunicación y retroalimentación los encuestados y encuestadas establecen: un 46% que siempre hay canales abiertos de comunicación y retroalimentación en la Institución mientras que un 7% que regularmente y un 3% que casi nunca se presenta los espacios para el dialogo y la resolución de inquietudes.

Correlaciones

Tabla 1 Matriz de correlacion Pearson Hipótesis General

	<i>Total liderazgo</i>	
	<i>Transformacional</i>	<i>Total Clima Laboral</i>
Total liderazgo		
Transformacional	1	
Total clima laboral	0,512141069	1

Fuente: Microsoft Excel

Se totalizaron valores de las dos variables (Liderazgo transformacional y clima laboral) en cada uno de sus ítems y la hipótesis general el nivel de correlación positiva moderada $r=0,512141069$, lo que significa que existe una relación lineal entre las variables, esto debido a que los docentes perciben que el jefe inmediato muestra comportamientos y acciones motivan el logro de objetivos, se promueve la innovación y solución de problemas, con ejemplos claros y se gestiona mecanismos de enseñanza y aprendizaje. Pero al interior de los equipos de trabajo se requiere fortalecer el reconocimiento a la labor docente de los empleados en el clima laboral de la institución.

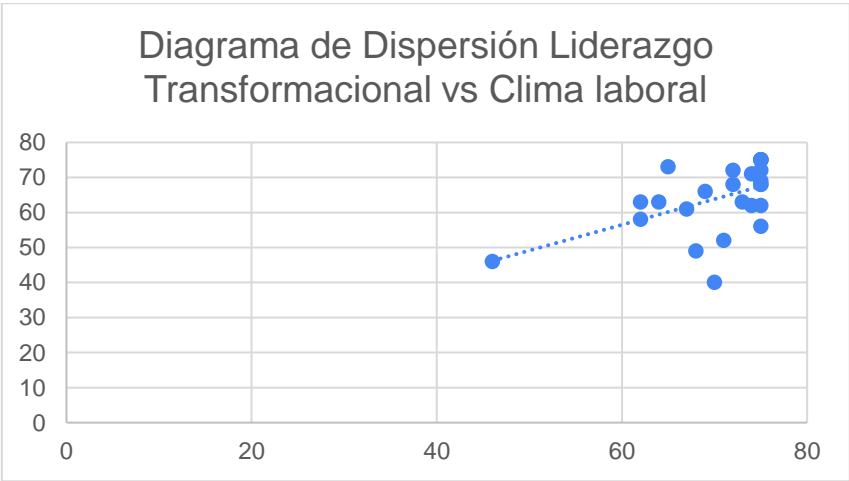


Figura 1 Diagrama de dispersión Liderazgo Transformacional y Clima laboral

Se puede observar en el diagrama de dispersión una línea de tendencia positiva, con valores dispersos, debido a que el 96% de los empleados afirma que las acciones del líder van en sintonía con el propósito y misión organizacional y un 80 % afirma que el líder motiva a tener confianza en sí mismos; por otro lado en el factor comunicación y retroalimentación el 10% de los docentes encuestados que a veces o casi nunca existe colaboración entre los docentes de las diversas áreas; del mismo modo el 10% de profesores manifiesta que a veces o casi nunca existe interacción con los docentes que ocupan cargos jerárquicos. Estos resultados pueden afectar el clima laboral.

Tabla 2 Matriz de correlación Pearson Segunda Hipótesis

	<i>Motivacion Intrinseca</i>	<i>Comunicación y retroalimentación</i>
Motivacion Intrinseca	1	
Comunicación y retroalimentación	0,39670235	1

Fuente: Microsoft Excel

En la segunda hipótesis se relaciona dos dimensiones (Motivación Intrínseca y comunicación y retroalimentación) el nivel de correlación positiva baja $r=0,39670235$, lo que significa que hay una relación lineal entre las variables, pero ciertos valores dispersos, como se evidencia en la Figura 1 diagrama de dispersión.

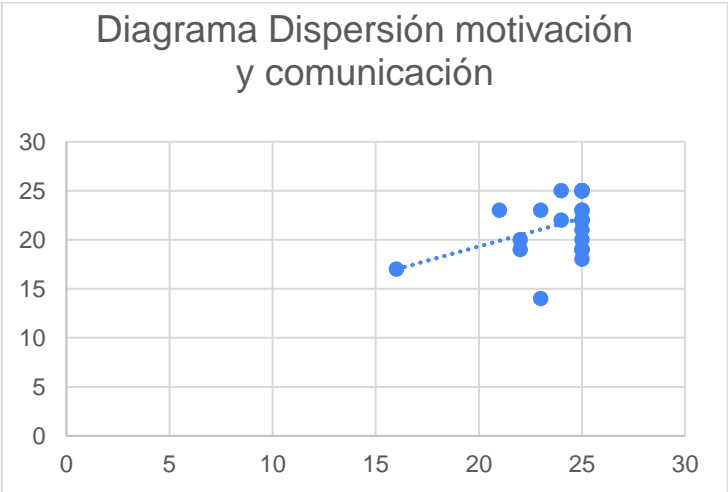


Figura 2 Diagrama de dispersión Motivación intrínseca y comunicación

Se puede observar en el diagrama de dispersión una línea de tendencia positiva, con valores dispersos, lo que se explica con un alto porcentaje de valores positivos a favor del líder un mayor número de respuestas de carácter negativo para la institución, en la Dimensión Motivación Intrinseca, el 66% de los docentes manifiesta que el líder siempre ayuda a mejorar las capacidades profesionales del equipo, de igual forma el 68% de docentes manifiesta que el líder siempre considera diferentes alternativas cuando

intenta solucionar los problemas. No obstante, en la Dimensión Comunicación y retroalimentación se presenta el 21% de los docentes encuestados sienten que regularmente se reconoce los altos niveles de desempeño docente y un 17% manifiesta que regularmente se presenta una relación armoniosa en los equipos de trabajo.

DISCUSIÓN

En la investigación se determina que el estilo de liderazgo implementado en el programa objeto de estudio es motivador, inspirador y ligado a la misión organizacional Liderazgo Transformacional lo que concuerda con la investigación de Taco & del Rocío (2022) que estipula que un estilo de Liderazgo Transformacional está enfocado en resultados, de la mano con carisma y enfoque a la motivación de sus colaboradores y destacar logros antes que en culpas y castigos. Por otro lado, el líder del programa Administración de empresas Gestiona mecanismos de enseñanza y capacitación de equipo de docentes, en esta variable Solís Macedo (2019) afirma que la estimulación intelectual no siempre influye en la motivación percibida por los profesionales, para ello se requiere de una búsqueda estructurada de modelos de formación eficaces para la satisfacción de personal, como establece Taco & del Rocío (2022) el líder se transforma en un ente que es fuente de inspiración y modelaje, e impulsa el desarrollo intelectual de los miembros del grupo.

Desde la óptica del clima laboral la Universidad debe fortalecer la dimensión, sentido de pertenencia considerando a cada docente como un factor clave para el éxito institucional, en esta apreciación coincide Campos García & Villanueva Vega (2021), que enfatiza que crear un plan de trabajo que le permita optimizar el seguimiento, acompañamiento continuo a los docentes permite conocer sus fortalezas y debilidades en el área de trabajo y en el campo personal y de esta manera maximizar el clima empresarial.

CONCLUSIONES

De los resultados estadísticos se puede evidenciar que los docentes se identifican con la gestión del líder con porcentajes de 80% de aprobación a la gestión motivadora y 72% y 71% de satisfacción con la propuesta creativa y la promoción de formación intelectual; por otro lado hay aprobación por la gestión organizacional relacionada con la satisfacción y clima laboral pero se puede evidenciar porcentajes sesgados y un incremento en los porcentajes de desaprobación no superiores al 25%; se presenta 46% de favorabilidad con el sistema de reconcomiendo, entre tanto un 60% manifiesta sentido de pertenencia por la institución y un 46% está satisfecho con el sistema de comunicación y retroalimentación de procesos.

Otra conclusión se resalta en la influencia entre el liderazgo sobre el clima organizacional, se pudo evidenciar con las dos hipótesis la general (liderazgo Transformacional y clima laboral) y los factores de cada una de las variables (motivación intrínseca y comunicación y retroalimentación). Entre los hallazgos destacados se encuentra la correlación positiva y relación lineal, que bajo la primera hipótesis se deriva de resultados positivos en la gestión del líder; el 80% docentes encuestados manifiesta que el líder o jefe inmediato siempre habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la institución educativa y un 88% manifiesta que muestra confianza en que alcanzará las metas; por otro lado se presenta cierta dispersión en los resultados ocasionado porque el 14% de los docentes encuestados manifiesta que a veces o casi nunca los docente que conforman equipos de trabajo establecen sus niveles de logro en el trabajo que le corresponde.

Otro hallazgo se evidencia en la segunda hipótesis donde se ve una relación lineal con correlación positiva baja, reflejado por dispersión en el clima laboral donde un 20% de docentes encuestados manifiesta poco se reconoce los logros en el trabajo pedagógico por parte de directivos de la Institución y un 77% manifiesta que el líder siempre Habla de forma optimista sobre el futuro de la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 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.
- Campos García, Y. Y., & Villanueva Vega, M. C. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional en tiempos de pandemia COVID-19, en colaboradores de una Institución Educativa Pública Jaén, 2020.
- Félix Vásquez, M. F. (2020). Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020.
- Paredes Urrunaga, S. K. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018.
- Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.
- Solís Macedo, I. (2019). Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018.
- Taco, B., & del Rocío, E. (2022). Los estilos de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de una empresa del sector de comercio exterior en Ecuador.