

Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes

Transformational leadership of educational directives and commitments

Mayra I. Carranza-Villón^{1,a,*}

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de definir la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador. Es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 212 miembros de la mencionada institución. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado para medir ambas variables de estudio que constó de 35 ítems; con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca); el otro instrumento de medición constó de 27 ítems, los instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,870 y 0,858 respectivamente. Para medir la correlación, se utilizó el coeficiente de relación de Pearson, en el que se observa que existe una correlación de 0.752, existiendo una relación significativa entre el liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes en la población estudiada. Por ende, se concluye con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: perfil profesional, calidad educativa, organización educativa.

Abstract

The present research work was carried out with the objective of demonstrating the relationship between the transformational leadership of the directors and the commitments of the teachers of the Teniente Fiscal Education Unit Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador. It is an investigation of basic type, descriptive level and assumes the correlational design. The population and sample consisted of 212 members of the mentioned institution. The technique used was the survey and the instrument the structured questionnaire to measure both study variables that consisted of 35 items; with an amplitude of Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never and never); The other measuring instrument consisted of 27 items, the instruments have been validated through expert judgment and have an adequate level of reliability: 0.870 and 0.858 respectively. To measure the correlation, the Pearson ratio coefficient was used, in which it is observed that there is a correlation of 0.752, with a significant relationship between the transformational leadership of the managers and the commitments of the teachers in the studied population. Therefore, it is concluded with a 95% confidence level that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: professional profile, educational quality, educational organization.

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

E-mail, ^amaybelcz2313@gmail.com

Orcid ID: ¹<https://orcid.org/0000-0001-8822-2406>

Recibido: 13 de diciembre de 2019

Aceptado para publicación: 27 de abril de 2020

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Introducción

A pesar del rechazo que a veces manifiestan los propios directivos y el profesorado en general a asumir el rol del liderazgo en la educación, casi toda la literatura sobre el tema subraya la importancia que el ejercicio de un cierto liderazgo institucional tiene para la calidad de la educación (Gary. y Thieme, 2008, Manes, 2014, Fuster, 2014 y Sorados, 2010); en este sentido Sánchez (2005) afirma: la gestión de la calidad total reposa sobre lo que desde una perspectiva jerárquica constituye su vértice superior, esto es, la Dirección.

Se confirma que el director, tanto en su perfil profesional como técnico, experto tanto en organización, como en su rol de líder institucional, es un factor determinante de la calidad educativa. Así lo hace saber Quispe (2011), con la aseveración de que quien busque la calidad en educación, debe asegurarse la presencia de líderes potenciales, y de igual modo, debe crear las condiciones para que surjan de las propias comunidades educativas. Álvarez, (2001), en un estudio analítico de seis modelos de Gestión de Calidad, aparece el liderazgo como un componente universal de la organización, como un “denominador común” a todos ellos, caracterizándose como el fundamento, el agente impulsor y el iniciador de cualquier otro proceso con tendencia a la calidad de la organización.

Según Bass y Riggio (2006), el líder transformacional demuestra características de proactividad, enfocándose en estimular de manera persistente la conciencia crítica en sus seguidores. Focalizándose en lo colectivo, centrándose en el logro de los propósitos esenciales.

El Liderazgo transformacional concuerda con los planteamientos de Bass y Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009). Liderazgo transformacional según Bass y Avolio (2006), es un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

El papel del liderazgo en las organizaciones, ha ido acrecentándose a medida que iban apareciendo en el panorama científico y

académico nuevas propuestas y teorías organizativas. (San Martín, 2016). En las últimas décadas han aparecido dos grandes corrientes vinculadas al cambio (Las escuelas del Ave María de Granada. pedagogía del padre Manjón y las escuelas del Monasterio de Guadalupe. pedagogía Franciscana) (Arévalo, 2004), que han pretendido promover innovaciones y mejoras en las instituciones educativas aportando evidencias sobre los factores que inciden positivamente en la educación. (Briones, 2013)

Siendo el liderazgo y las actitudes de los docentes aspectos importantes para la marcha de una organización educativa (Calle, 2013) y esta institución no es ajena a esta situación, que en su interior se manifiestan problemas; con un liderazgo poco motivador, fundamentadas en discrepancias entre los integrantes de la comunidad educativa, malos comentarios y en algunos casos desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por la falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la Dirección, trabajo en equipo poco productivo, falta de una comunicación fluida entre los integrantes de la comunidad educativa, incapacidad de saber escuchar a los demás, muchos de los trabajadores tienen poca identificación con la institución y se limitan a cumplir con su horario de trabajo, se mantienen ajenos a otras actividades internas realizadas por la institución tales como el aniversario, festivales, desfiles, ferias escolares, entre otras.

Todos los que interactúan en una organización educativa saben lo importante y necesaria de las diversas actividades que sirven para interactuar, integrar a todos los miembros de dicha organización (Tito, 2003). Por ende la actuación del líder educativo al frente de esta organización debe tener un rol protagónico; sin embargo, se percibe una actitud pasiva sin interés en la gestión interna de los recursos humanos, evidenciándose la falta de percepción en relación con su rol de líder. (Barrera, 2017)

Quispe-Pareja (2020) concluye que, a una óptima gestión pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias.

En las unidades educativas, podemos eviden-

ciar diferentes tipos de liderazgo, así como diferentes niveles de eficacia de este liderazgo. Sin embargo, no se conoce la relación del liderazgo transformacional del directivo con la actitud de los docentes, por lo que fue necesario hacer estudios de campo que nos permitió evidenciar este supuesto de manera que los resultados contribuyan a mejorar tanto el liderazgo transformacional de los directivos como la actitud de los docentes.

El directivo-funcionario de antaño debe cambiar a un personaje nuevo y distinto, con un conjunto de roles y funciones ampliadas, que pueda resumir en los siguiente: el director debe ser organizador, motivador, movilizador de las organizaciones de la sociedad civil hacia el logro de la calidad educativa a nivel de cada una de las escuelas. Para ello debe construir primero un ambiente adecuado, un clima escolar que motive un eficiente desempeño docente de manera que el docente se puede desplegar toda su capacidad y competencia profesional en su labor pedagógica. (Anaya. y Suárez, 2017)

Este nuevo liderazgo es reconocido como el liderazgo del cambio, que es capaz de atender las necesidades, capacidades y aspiraciones de los seguidores, desarrollar practicas más nuevas y mejores. El hecho de la falta de un liderazgo en las instituciones educativas es una realidad evidente y es un problema que debe ser analizada en todas sus dimensiones debido a que está produciendo como efecto directo, una enseñanza-aprendizaje deficiente, siendo los más perjudicados, los educandos, reflejando una baja calidad educativa.

Esta investigación se basó centrándose en la estrecha relación que tiene el liderazgo transformacional del Director y la actitud de los docentes, teniendo presente que estas variables son los ejes de toda organización, en especial de una institución educativa porque un Director que ejerce un liderazgo motivador, motiva a su personal para que labore con entusiasmo, en equipo e identificándose con la institución, disminuyendo los conflictos y facilitando la satisfacción y productividad en un cálido clima organizacional dentro de la institución educativa.

Por lo expuesto con anterioridad, el presente trabajo de investigación se plantea el siguiente objetivo: Demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes de la

Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, en base a una metodología básica con un nivel descriptivo.

El estudio aporta aspectos del liderazgo transformacional del directivo en concordancia con los compromisos del docente en los aspectos de ético moral, con los estudiantes y compromiso social para su aplicación diaria en las aulas. El directivo deberá de aplicar todos los aspectos concernientes al liderazgo transformacional en su comunidad educativa para el mejoramiento de la calidad educativa que busca las instituciones educativas, en vista que este aporta un liderazgo eficaz.

Metodología

El tipo de investigación desarrollado fue básica (Mejía, 2011), con un nivel descriptivo. De acuerdo a Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2013) el nivel descriptivo; consiste en narrar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente.

Para la selección del diseño de investigación se ha utilizado como base el modelo de Hernández, Fernández y Baptista (2014), entonces esta investigación es de tipo descriptiva y diseño correlacional.

La población objeto de estudio estuvo formada por el personal docente, estudiantes y administrativos de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador. La muestra fue tomada por muestreo probabilístico (bajouna selección al azar) y estuvo conformada por 212 miembros de dicha institución.

Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: Cuestionario de liderazgo transformacional dirigido a los directivos y Cuestionario sobre actitudes dirigido al docente.

El primero constó de 35 ítems; con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca); el otro instrumento de medición consto de 27 ítems, los instrumentos fueron validados mediante la técnica juicio de experto y se obtuvo su confiabilidad con el Alfa de Cronbach (Cabaniillas, 2013) obteniendo un adecuado nivel de confiabilidad: 0,870 y 0,858 respectivamente.

Análisis de datos y Discusión

En base a los datos recolectados de las respuestas de los instrumentos, se presenta la correlación existente entre las dimensiones de la variable el liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. Para ello se presentan los resultados por

dimensiones establecidas entre ambas variables.

Regla Teórica para Toma de Decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se Acepta la Hipótesis Nula (Ho). Si el Valor $p < 0.05$ se Acepta la Hipótesis Alternativa (Ha).

Tabla 1. Estadística de Contraste de Hipótesis

		El Liderazgo transformacional de los directivos	Los compromisos de los docentes
El Liderazgo transformacional de los directivos	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	212	212
Los compromisos de los docentes	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	212	212

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

En la tabla se observa que se ha encontrado un nivel de correlación igual a $r = 0,752$, que indica la existencia de una correlación positiva, entre la variable el liderazgo transformacional de los directivos en relación a la variable y la variable los compromisos de los docentes. Ello en función a los resultados obtenidos de la muestra perteneciente a los miembros de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, refiriendo la existencia de una relación significativa de ambas variables estudiadas, además dicha relación es significativa al 0,01.

Con respecto a la dimensión la Consideración Individual, después del análisis realizada con la prueba de la primera hipótesis específica, donde la correlación entre las variables se obtuvo el valor de $p=0,001 < 0,005$ y obteniendo la correlación significativa de $r = 0,720$, señalada por los miembros de la unidad educativa a través de la encuesta; se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, la consideración individual de los directivos en prestar atención individual al personal, escuchar activamente y ser facilitador, permitiendo la mejora de los compromisos de los docentes con la institución. Esta situación es confirmada por los estudios de Morales (2013), quien verifica que existe una correlación estadísticamente significativa entre el desempeño

docente y el liderazgo de los directores en las instituciones educativas del nivel primario sus resultados coinciden con la presente investigación.

En cuanto a la dimensión la estimulación intelectual, después del análisis realizado con la prueba estadística de correlación de Pearson a la segunda hipótesis específica, y como el resultado de la correlación entre las variables, el valor obtenido fue de $r = 0,749$, respectivamente, señalados por los miembros de la unidad educativa a través de la encuesta, aceptándose la hipótesis alterna sobre los compromisos de los docentes. Este análisis tiene relación con el hallazgo hecho por Medina (2010) en el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del liderazgo transformacional, con más alta percepción, además que la influencia ética del líder docente es una de las características con moderada percepción en los docentes; principalmente cuando se devela que el liderazgo docente se ejerce en la estructura organizativa interna desde el reconocimiento y la autoridad social.

En lo que respecta a la dimensión motivación e inspiración, luego del análisis realizado con la prueba estadística de la correlación de Pear-

son a la tercera hipótesis específica, y el resultado de correlación entre las variables se ha encontrado un grado de correlación igual a $r = 0,716$ señalado por los miembros de la unidad educativa a través de los resultados del recojo de información del cuestionario; entonces se aceptó la hipótesis alterna, donde la motivación e inspiración permiten el compromiso de los docentes. Esta situación es confirmada por Garrido (2016) en los principales resultados coinciden que los docentes están muy comprometidos afectivamente con la Escuela y con la actividad docente, presentan un compromiso de continuidad moderado a nivel con la docencia y, una obligación moral.

En relación al sentido de la dimensión de tolerancia psicológica luego del análisis realizado con la prueba estadística de la correlación de Pearson a la cuarta hipótesis específica, y el resultado de correlación entre las variables se ha encontrado un grado de correlación igual a $r = 0,737$ respectivamente, señalado por los miembros de la unidad educativa a través de los resultados de la encuesta; por lo que se aceptó la hipótesis alterna donde el estado óptimo pertinente de la tolerancia psicológica permiten la mejora del compromiso de los docentes. Este resultado es apoyado con las conclusiones a la que llegó Betanzos y Paz (2011) quien concluye que el compromiso organizacional ha sido reconocido un factor de predicción crítico del desempeño de trabajo de los profesores, que guardan relación con los bajos sueldos que perciben y sus condiciones de trabajo.

Finalmente, para la contratación de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson para mostrar la relación significativa entre la variable el liderazgo transformacional de los directivos y la variable los compromisos de los docentes. Se planteó como hipótesis de investigación: El Liderazgo transformacional de los directivos se relaciona significativamente con los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador.

Conclusión

El liderazgo transformacional de los directivos se relaciona con el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016, encontrándose una correlación significativa de $r = 0,752$.

La consideración individual se relaciona significativamente con los compromisos de los docentes. Con respecto a esta dimensión, se ha encontrado un grado de correlación de $r = 0,720$, que indica la existencia de una correlación alta y positiva.

Siendo el liderazgo transformacional una herramienta para la transformación de una institución educativa, es importante que se elabore en la unidad un plan estratégico de capacitación para formar líderes y lograr una adecuada transformación que contribuya en la gestión pedagógica e institucional de la unidad educativa.

Es necesario que las autoridades de la unidad educativa estudiada asuman el compromiso en la capacitar a los directivos, docentes y personal administrativo en técnicas de liderazgo para contribuir con el mejoramiento continuo de los docentes y brindar una calidad educativa de acorde a las necesidades del Cantón.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Alvarez_V_S/indice_Alvarez_Valverde.html
- Anaya, D. y Suárez, J. (2017). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. (Tesis doctoral) Universidad Cayetano Heredia. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional
- Arévalo, A. (2004). *Guadalupe, siglo XX*. (El primer siglo franciscano), Ediciones Guadalupe. Sevilla.
- Barrera, S. (2017). *Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017*. (Tesis para optar el grado académico de: Maestro) Universidad cesar vallejo, Lima-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14460>

- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU.
- Betanzos, J. & Paz, R. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma del Estado de Morelos México. Recuperado de: <https://scholar.google.com/citations?user=OUsk3xAAAAAJ&hl=es>
- Briones, G. (2013). *Investigación social y educación: Formación de docentes en investigación educativa*. Bogotá – Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Cabanillas, G. (2013). *Cómo hacer la tesis en educación y ciencias afines*. Lima, Edit. CEPREDIM.
- Calle, C. (2013). *Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión institucional de los directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1876>
- Fuster, J. (2014). *La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa*. (Tesis de pregrado) Universidad Católica San Antonio de Murcia, España. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2013>
- Garrido, L. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona*. (Tesis de pregrado) Universidad de Barcelona-España. <https://www.tdx.cat/handle/10803/400092>
- Gary, S. y Thieme, C. (2008). *Liderazgo, Gestión y Logro Académico en Chile*. N° [Boletín]. Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Leithwood, K., Mascal, B. y Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México. Editorial Thompson.
- Manes, J. (2014) *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 2da edición – Buenos Aires: Granica.
- Mejía, E. (2011); *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Morales G. (2013). *Relación entre el Liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla - Callao*. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima.
- Medina, P. (2010). *Liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4676>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagomez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima, Edit. CEPREDIM.
- Quispe-Pareja, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- San Martín, C. (2016). *Planeamiento Estratégico de la Biblioteca de la Facultad de Farmacia y Bioquímica*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, E. (2005). *Para un Planeamiento Estratégico de la Educación: elementos conceptuales y metodológicos*. Córdoba: Brujas.
- Tito, P. (2003). *Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional*. México. Edit. Trillas.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España. Editorial Ideas Propias.