

Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa peruana.

Influence of Transformational Leadership on Teaching Performance in a Peruvian Educational Institution

  Rossmery León Pretel | Universidad César Vallejo, Perú

  Yolanda Carolina Gallardo Sáenz | Universidad César Vallejo, Perú

Fecha de recepción: 27.02.2024
Fecha de revisión: 17.04.2024
Fecha de aprobación: 24.04.2024

Cómo citar: León Pretel, R., & Gallardo Sáenz, Y. (2024). Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa peruana. *Espergesia*, 11(1), 16-33.

<https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i1.2851>

Autor de correspondencia: Rossmery León Pretel

Abstract

The objective of this research was to determine the transformational influence on teacher performance in I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo – 2023. A causal correlational descriptive design was carried out; sample: 55 participants, 71% women and 29% men. Study variables: Transformational Leadership (TL) and dimensions: idealized influence, inspiring motivation, intellectual stimulation and individualized consideration; Teacher Performance (DD) and dimensions: preparation for student learning, teaching for student learning, participation in school management articulated with the community, development of professionalism and teacher identity. Two Likert questionnaires were applied for each variable. It is verified with the Nagelkerke coefficient that LT influences 44.8% of the variation in DD. Teachers with medium transformational style, 75% regular performance and teachers who evidence high transformational style, 85.1% excellent performance. It is concluded: transformational leadership has a significant influence; on Student Learning Readiness chi square value 19.146 (sig <0.05); on Teaching for student learning with a chi square value of 19.319 (sig <0.05) and on School management participation linked to the community with a chi square value of 31.622 (sig <0.05).

Key words: Transformational leadership; teaching performance; education; motivation; learning.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia transformacional en desempeño de docentes en I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo – 2023. Se realizó un diseño descriptivo correlacional causal; muestra: 55 participantes, 71% damas y 29% varones. Variables de estudio: Liderazgo Transformacional (LT) y dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada; Desempeño Docente (DD) y dimensiones: preparación para aprendizaje de estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, participación en gestión de escuela articulada a comunidad, desarrollo de profesionalidad e identidad docente. Se aplicaron dos cuestionarios Likert para cada variable. Se verifica con coeficiente de Nagelkerke que LT influye 44.8% en variación de DD. Docentes con estilo transformacional medio, 75% desempeño regular y docentes que evidencian estilo transformacional alto, 85.1% desempeño excelente. Se concluye: liderazgo transformacional influye significativamente; sobre Preparación para aprendizaje de estudiantes valor chi cuadrado 19.146 (sig <0.05); sobre Enseñanza para aprendizaje de estudiantes con valor chi cuadrado de 19.319 (sig <0.05) y sobre Participación de gestión de escuela articulada a comunidad con valor chi cuadrado de 31.622 (sig <0.05).

Palabras clave: Liderazgo transformacional; desempeño docente; educación; motivación; aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

El cuarto objetivo de la ONU (2015) busca mejorar la calidad educativa en países en desarrollo, enfatizando la importancia de docentes cualificados para erradicar la pobreza. La pandemia de Covid-19 en 2020 interrumpió el acceso físico a la educación, impactando desproporcionadamente a los más vulnerables. Ante esto, la CEPAL (2018) propone objetivos hacia 2030 para una educación inclusiva y de calidad. La UNESCO (2021) reconoce la adaptación positiva de los docentes hacia métodos virtuales e innovadores, a pesar de las limitaciones. El IESALC de la UNESCO (2022) destaca la resiliencia pedagógica frente a desafíos como las inequidades geográficas y tecnológicas, mostrando un avance hacia el liderazgo docente resiliente (Smith & Klerklcono, 2022).

La literatura sobre liderazgo transformacional (LT) y desempeño docente (DD) muestra una influencia significativa del LT en el ámbito pedagógico, promoviendo ambientes escolares positivos, compromiso, confianza, autoeficacia, reducción de estrés y bienestar en docentes (Matthew & Adam, 2022; Kucharska & Rebelo, 2022; Lin *et al.*, 2022). Se resalta la importancia de aceptar errores y adaptarse al cambio para fomentar la innovación y el trabajo colaborativo (Serrano-Elizalde *et al.*, 2022; Rojas & Fiore, 2021; Riveras, 2020). En el contexto nacional, estudios como los de Velásquez (2022) y Mejía (2021) reconocen el rol del líder en promover la innovación, el trabajo en equipo y una comunicación eficaz que favorece la cooperación institucional.

La definición de liderazgo abarca la capacidad de guiar hacia objetivos comunes, inspirar cambio y fomentar un alto sentido ético (DLE, 2021; Gambarini & Cruz, 2018; Guevara, 2019; Soto & Cárdenas, 2007). El LT se caracteriza por su capacidad para motivar a través de la consideración individual, la estimulación intelectual y la promoción de una visión compartida (Bass, 1985; Burns, 1985; Montaudon-Tomás, 2021; Saenz, 2022).

Además, el LT se vincula con la promoción de la equidad, la calidad de la enseñanza y la profesionalización docente, impactando positivamente en la innovación y la efectividad organizacional (Muñoz-Chávez *et al.*, 2022; Colina & Escudero, 2022). Este liderazgo impulsa una cultura organizacional basada en el respeto,

la ética y la colaboración, propiciando entornos de aprendizaje idóneos y transformadores (Soto & Cárdenas, 2007 citado por Castro, 2021). En el ámbito pedagógico, el LT empodera a docentes y estudiantes, fomentando el desarrollo de capacidades y una gestión educativa de calidad que promueve la transformación comunitaria (Litz & Blaik-Hourani, 2020; Batista *et al.*, 2021; Vasquez, 2017; Gálvez, 2018).

El desempeño docente, según Vigo (2017), se caracteriza por competencias técnicas, experiencia, relaciones interpersonales efectivas, toma de decisiones eficaz y una enseñanza de calidad que incluye empatía y entusiasmo. Un docente eficaz es aquel que motiva e inspira aprendizaje, manteniendo una comunicación activa con los padres y creando vínculos significativos con sus estudiantes. En síntesis, el desempeño docente eficaz se sustenta en la capacidad técnica, la experiencia, la pedagogía enfocada en el estudiante, y un liderazgo transformacional que promueva la innovación, el compromiso y la mejora continua en el entorno educativo.

Por su parte, Mori & Valencia (2022) y Chura (2022) destacan al docente como un agente de cambio que fomenta el trabajo colaborativo, la reflexión y la evaluación ética de sus prácticas para mejorar continuamente su labor pedagógica. La importancia de la planificación, la reciprocidad y la mediación en la enseñanza es subrayada por Chávez & Olivos (2019), quienes promueven un aprendizaje significativo y constante.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional es esencial para dirigir y motivar a los docentes hacia la excelencia, según Velásquez (2022), y la gestión educativa efectiva requiere de una planificación estratégica y el desarrollo de competencias docentes, como señalan Luperdi (2018) y Sardon (2017). Este tipo de liderazgo, según Avolio & Bass (1994), estimula el potencial individual y colectivo, promoviendo un ambiente de trabajo cohesionado y orientado hacia altas expectativas. En ese sentido, el desarrollo docente, según Chiavenato (2009) y Colina & Escudero (2022), implica un desempeño que define la calidad de la enseñanza, con énfasis en la responsabilidad, metodología y ética. Burga *et al.* (2022) señalan la necesidad de adoptar estrategias de enseñanza constructivistas para fomentar un aprendizaje activo, aunque reconocen desafíos en el contexto peruano que requieren reflexión y mejora continua.

Dimensiones de Liderazgo Transformacional (LT)

El liderazgo transformacional (LT) se distingue por sus dimensiones específicas que fomentan un impacto significativo en el comportamiento y desarrollo de los colaboradores, tal como lo describen Avolio & Bass (1994) y Bedoya (2016). Estas dimensiones son:

- **Influencia Idealizada:** Los líderes transformacionales se convierten en modelos a seguir debido a su carisma, integridad y la capacidad de inspirar confianza y respeto entre sus colaboradores. Estos líderes se destacan por asumir riesgos de manera valiente y por fomentar una visión compartida, creando un alto nivel de confianza dentro de su equipo (Avolio & Bass, 1994).
- **Motivación Inspiradora:** Esta dimensión se centra en la habilidad del líder para motivar a través de la lealtad, confianza y compromiso, más allá de la obediencia. La capacidad de comunicarse de manera efectiva, compartiendo una visión optimista y cohesiva, es fundamental para el éxito colectivo (Avolio & Bass, 1994).
- **Estimulación Intelectual:** Los líderes fomentan la innovación y la creatividad, desafiando a sus colaboradores a pensar de forma crítica y a resolver problemas de manera lógica. Este enfoque estimula a los colaboradores a explorar nuevas ideas y a abordar las situaciones desde perspectivas innovadoras (Bedoya, 2016).
- **Consideración Individualizada:** Se caracteriza por el reconocimiento y apoyo a las necesidades individuales, aspiraciones y capacidades de los colaboradores. El líder actúa como mentor, ofreciendo orientación y soporte continuo para el desarrollo personal y profesional, adaptándose a las características únicas de cada colaborador para mejorar el clima organizacional (Bedoya, 2016).

Dimensiones de Desempeño Docente (DD)

Rosario (2017) y el Ministerio de Educación de Perú (Minedu, 2022) destacan la importancia de crear entornos propicios para el aprendizaje, a través de una comunicación efectiva, estimulación

atenta, apoyo constante y un ambiente acogedor y seguro para los estudiantes. Las prácticas pedagógicas se estructuran en torno a cuatro dominios esenciales:

- **Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes:** La planificación debe ser inclusiva e intercultural, abarcando el contexto social, cultural y cognitivo de los estudiantes, así como los contenidos disciplinares y las estrategias de enseñanza y evaluación. Rosario (2017) subraya la necesidad de una competencia pedagógica sólida y un compromiso con los procesos de aprendizaje adaptados a cada contexto.
- **Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes:** Este dominio se enfoca en una pedagogía que promueva la inclusión y valore la diversidad, creando un entorno de aprendizaje positivo. Implica dominar los contenidos, motivar, utilizar recursos didácticos efectivos y aplicar estrategias metodológicas que reconozcan los logros y desafíos de los estudiantes. Rosario (2017) enfatiza la importancia de crear oportunidades y contextos productivos que faciliten la indagación y socialización del conocimiento.
- **Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad:** Las instituciones deben adoptar una perspectiva democrática, promoviendo una comunicación efectiva y una reflexión conjunta sobre el proyecto educativo institucional. Según Rosario (2017), es crucial involucrar a las familias y a la comunidad en general en actividades que contribuyan al bienestar de los estudiantes y al mantenimiento de la institución, lo que a su vez mejora el clima emocional y el aprendizaje.
- **Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente:** La formación continua y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica son fundamentales para el desarrollo profesional y la formación de una identidad docente sólida. Rosario (2017) señala que la responsabilidad del docente es lograr avances significativos en el aprendizaje mediante una reflexión consciente y la reformulación constante de su enfoque pedagógico.

Situación problemática

El Ministerio de Educación de Perú (Minedu, 2017) promueve una educación tecnológica, científica y humanista adaptada a los cambios sociales y culturales, enfocada en fortalecer la identidad, la democracia y la ciudadanía, junto con la orientación profesional y laboral. Sin embargo, esta visión a menudo no se refleja en la práctica, enfrentando limitaciones en zonas de pobreza extrema donde la asistencia educativa es insuficiente (El Peruano, 2022). Unicef (2022) junto con la Unesco y el Banco Mundial destacan las carencias persistentes en la prestación de servicios educativos. En la Región La Libertad, se observa una falta de liderazgo en las entidades educativas, lo que dificulta una gestión pedagógica efectiva entre directivos y docentes (Castro & Zavaleta, 2020). En Otuzco, los desafíos incluyen un clima institucional deficiente, gestión desactualizada, escaso trabajo en equipo y problemas pedagógicos. Se señala la necesidad de acciones que mejoren la interacción entre personal administrativo y docente para fomentar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

En el distrito de Trujillo (La Libertad, Perú), Pajares (2018) identifica problemas en las entidades educativas, como la división de grupos, la falta de estrategias motivacionales, proyectos sostenibles y capacitación, así como un generalizado conformismo que afecta la eficacia pedagógica. La modernización de la gestión educativa, con un liderazgo que refuerce propuestas académicas, tome decisiones informadas y organice adecuadamente a su personal, es esencial para cumplir con las expectativas institucionales. Blikstein (2023), citando a Papert, sugiere que la educación ha cambiado poco desde el siglo XVI, argumentando que un docente de esa época no tendría dificultades para enseñar en el presente, como lo demuestra el uso continuado de métodos tradicionales, ejemplificado en “La Aritmética de Treviso” (1478). Sin embargo, el aprovechamiento de las tecnologías actuales y los laboratorios de fabricación digital, junto con un enfoque pedagógico más abierto, podría transformar la interacción humana en el aula y fomentar una mayor generación de ideas entre los estudiantes.

Tirado y Heredia (2022) enfatizan la importancia del liderazgo transformacional como pilar fundamental para alcanzar eficazmente los objetivos y gestionar los recursos de una manera proyectada. En consonancia, Aragón et

al. (2022) sostienen que el liderazgo es crucial para el avance de cualquier organización, asignando responsabilidades individuales hacia la consecución de metas establecidas. En el caso específico de la Institución Educativa PNP “Mariano Santos”, se destaca la necesidad de un liderazgo transformacional adecuado, alejado de actitudes autoritarias, que fomente en el docente la capacidad de adaptarse a metodologías innovadoras y desafiantes, necesarias en el actual contexto educativo.

Este estudio se centra en la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en la I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo, planteando como problema general la indagación sobre cómo este tipo de liderazgo afecta al desempeño de los docentes durante el año 2023. Los problemas específicos abordan distintas dimensiones de esta influencia: en la preparación de los estudiantes para el aprendizaje, en la enseñanza, en la participación de la gestión escolar vinculada con la comunidad, y en el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes de la I.E. Mariano Santos de Trujillo.

La investigación se centra en la influencia del liderazgo transformacional (LT) en la gestión pedagógica y el rendimiento educativo. Mansor et al. (2021) exploran cómo la gestión directiva impacta en la seguridad y el desempeño de los docentes, resaltando su rol positivo y significativo. Fauzan et al. (2021) destacan la importancia de los docentes en promover competencias, satisfacción laboral y motivación, señalando al LT como un factor crucial en la gestión de prácticas educativas. Bellibaş et al. (2021) indican que los directores con un enfoque de LT mejoran el rendimiento estudiantil y responden efectivamente a las demandas de reformas educativas. Desde una perspectiva metodológica, Hernández et al. (2014) definen la investigación como un proceso sistemático y empírico para abordar problemas específicos, destacando las aproximaciones cuantitativa y cualitativa como fundamentales. Baena Paz (2017) y Abanto (2014) subrayan el valor de la investigación para adquirir conocimientos verificados y su capacidad para solucionar problemas sociales mediante un enfoque científico. El estudio teórico revisa la gestión docente a través del liderazgo, basándose en Smith & Klerklcono (2022), quienes ven a los docentes líderes como figuras clave en la transformación educativa. La investigación de Sun (2019) y Gambarini & Cruz (2018) enfatiza el impacto emocional del

LT y su contribución práctica en la pedagogía, promoviendo una educación que guía, inspira y fomenta el desarrollo personal y social de los estudiantes. Metodológicamente, este estudio propone evaluar la relación entre LT y gestión docente en contextos específicos, ofreciendo un modelo riguroso para futuras investigaciones.

El objetivo principal del estudio es evaluar cómo el liderazgo transformacional afecta al desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Santos Mateo, Trujillo, durante el año 2023. Los objetivos específicos se centran en determinar el impacto del liderazgo transformacional en diversos aspectos: la preparación de los estudiantes para el aprendizaje, la metodología de enseñanza, la participación en la gestión escolar y la comunidad, y el desarrollo profesional y de identidad de los docentes en la mencionada institución.

La hipótesis general plantea que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Mariano Santos Mateo en el año 2023. De manera más detallada, las hipótesis específicas sugieren que este tipo de liderazgo impacta positivamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las estrategias de enseñanza, en la gestión escolar comunitaria, y en el desarrollo profesional y de identidad de los docentes de la I.E. Mariano Santos de Trujillo.

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

El estudio se caracterizó por su naturaleza no experimental, ya que no manipuló variables y se centró en analizar fenómenos dentro de su entorno natural, recogiendo datos para su posterior procesamiento (Taboada, 2013). Adoptó un enfoque descriptivo o estadístico, exponiendo las actitudes y características de una población específica (Gay, 1996 en Ñaupas et al., 2018), y fue transaccional, examinando las incidencias y la interrelación de variables en una población determinada a partir de indicadores que exploran la relación entre los docentes y su contexto (Hernández et al., 2014). Además, se consideró correlacional al establecer el grado de relación entre dos variables mediante el uso de técnicas estadísticas para medir dichas variables de forma independiente (Oseda et al., 2018).

La investigación se enfocó en los enfoques de Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente, seleccionando una muestra de docentes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria en la Institución Educativa PNP “Mariano Santos Mateo”. Se analizaron variables, enfoques y su interrelación utilizando estadísticas de correlación (Gallardo, 2017). También se exploró la causalidad para determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente y sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dentro de un período específico y con un enfoque cuantitativo.

Población y muestra

Para el estudio se seleccionó una población de 55 participantes, incluyendo 43 docentes, 9 administrativos y 3 directivos, provenientes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria de la Institución Educativa PNP “Mariano Santos Mateo” en Trujillo, La Libertad, Perú. Los participantes, de ambos sexos y tanto nombrados como contratados, fueron elegidos mediante un muestreo probabilístico aleatorio. Esta técnica aseguró que cada miembro de la población tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado, basándose en criterios inclusivos y exclusivos para garantizar la independencia de los elementos debido a su similitud (Oseda et al., 2018; Gallardo, 2017).

Criterios de inclusión y exclusión del estudio

Los criterios de inclusión y exclusión para el estudio realizado en la Institución Educativa PNP “Mariano Santos Mateo” se establecieron con claridad en el pasado. En cuanto a los criterios de inclusión, se centraron en aquellos individuos que desempeñaban roles fundamentales dentro de la institución; específicamente, los maestros, administrativos y directivos que estaban activos en sus funciones sin ninguna ausencia por permisos o licencias. La participación en el estudio fue completamente voluntaria, con los participantes brindando información valiosa sobre su labor docente tras expresar su consentimiento informado mediante un “Sí, acepto”. Además, se les solicitó desarrollar un cuestionario virtual, el cual se distribuyó a través del grupo institucional en WhatsApp, permitiendo una recopilación de datos eficaz y directa.

Por otro lado, los criterios de exclusión se definieron para mantener la coherencia y la relevancia de los datos recogidos. Se excluyó a aquellos docentes que no formaban parte de la entidad educativa en cuestión, así como al personal de apoyo que no estuviera directamente involucrado en la enseñanza. Igualmente, los profesores que se encontraban en permiso, licencia o jubilación fueron excluidos para asegurar que los datos reflejaran únicamente a aquellos activamente comprometidos en la educación. Por último, se decidió excluir a los padres de familia y a los estudiantes de la institución para centrar el estudio en el personal docente y administrativo, garantizando así la relevancia y especificidad de la investigación llevada a cabo.

Técnicas a instrumentos de recolección de datos

La técnica, requisito de condiciones como parte del proceso de toda investigación, desde sus inicios hasta el final, desde el problema hasta la verificación de hipótesis, según estudios vigentes (Ñaupas et al., 2014). La técnica empleada en la investigación fue la encuesta. Para Taboada (2013) es una técnica de obtención de información en un grupo de interés, recopilada con procedimientos estandarizados, planteando las mismas preguntas a todos los participantes.

Hernández-Sampieri (2018) refiere que todo estudio cuantitativo emplea cuestionarios como recopilación de contenidos para análisis estadístico y validez de criterio. El estudio aplicó dos cuestionarios. El primero para evaluar nivel de Liderazgo transformacional: 16 preguntas, segmentadas en cuatro planteamientos por cada una de sus cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación individual, Consideración individualizada. Adaptado de Cuestionario de Liderazgo transformacional aplicado en docentes (Castro, 2021). El segundo para evaluar nivel de Desempeño docente: 16 preguntas, segmentadas en cuatro planteamientos por cada una de sus cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en gestión de escuela en comunidad, Desarrollo de profesionalidad e identidad docente. Adaptado de Marco de Buen Desempeño Docente para mejorar la práctica. (Minedu, 2022). Ambos cuestionarios emplearon la escala de medición Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Recopilación, procesamiento y análisis de datos (programa con el que fueron procesados los datos)

El análisis estadístico realizado implicó técnicas descriptivas e inferenciales. Siguiendo a Hernández-Sampieri (2018), el análisis descriptivo ayudó a organizar los datos estadísticos de los colaboradores. Se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para evaluar los cuestionarios y se utilizó el valor de Chi cuadrado junto con la valoración de Vellis para examinar la relación entre dimensiones y variables. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente. La correlación entre estas variables se confirmó mediante Regresión ordinal y el coeficiente de Nagelkerke.

Consideraciones éticas

El estudio se fundamentó en principios éticos que abarcaron la singularidad, el método, la aprobación, la preservación de datos, y la divulgación del cuestionario a desarrollar, asegurando el anonimato y el consentimiento informado de los participantes. Esta responsabilidad ética se extendió al manejo de la información, donde se garantizó que toda producción fuera original y basada en el análisis de diversas fuentes confiables. Se consultaron filtros de tesis de maestría y doctorados, artículos de investigación tanto nacionales como internacionales, actualizados en los últimos cinco años y registrados bajo los criterios de normas APA, como lo señala Taboada (2013). La investigación se diseñó para prevenir cualquier posibilidad de plagio, fundamentándose en la ética profesional. Esto incluyó el uso de herramientas como Turnitin para verificar la originalidad del contenido y asegurar el respeto por la propiedad intelectual. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron informados sobre la naturaleza y objetivos del estudio, así como sobre la confidencialidad y el uso exclusivo de sus datos para fines de investigación, manteniendo su anonimato en todo momento.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Liderazgo transformacional en docentes de la I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo

Variable - Dimensiones		Nº	%
D1: Liderazgo Transformacional Basado en la influencia idealizada	Medio	8	14,5%
	Alto	47	85,5%
D2: Liderazgo Transformacional Basado en la motivación inspiradora	Medio	17	30,9%
	Alto	38	69,1%
D3: Liderazgo Transformacional Basado en la estimulación intelectual	Medio	21	38,2%
	Alto	34	61,8%
D4: Liderazgo Transformacional Basado en consideración individualizada	Medio	10	18,2%
	Alto	45	81,8%
Liderazgo Transformacional	Medio	8	14,5%
	Alto	47	85,5%

La tabla 1 del estudio reflejó los niveles de liderazgo transformacional entre los participantes, desglosados en cuatro dimensiones específicas. Se encontró que, en la dimensión de Influencia Idealizada, una minoría de los participantes, representando el 14,5%, se calificó con un nivel medio, mientras que la gran mayoría, el 85,5%, alcanzó un nivel alto. En la dimensión de Motivación Inspiradora, el 30,9% de los participantes se ubicó en el nivel medio y el 69,1% en el alto. Respecto a la Estimulación Intelectual, el 38,2%

se evaluó en el nivel medio contra el 61,8% que se clasificó en el alto. La Consideración Individualizada mostró que el 18,2% de los participantes tuvo un nivel medio y el 81,8% un nivel alto. De manera global, el análisis del Liderazgo Transformacional mostró que el 14,5% de los participantes se encontró en un nivel medio y el 85,5% en un nivel alto, indicando una prevalencia significativa de altas calificaciones en liderazgo transformacional en la población estudiada.

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en la I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo

Variable - Dimensiones		Nº	%
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Básico	1	1,8%
	Regular	23	41,8%
	Excelente	31	56,4%
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Básico	2	3,6%
	Regular	15	27,3%
	Excelente	38	69,1%
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Básico	1	1,8%
	Regular	19	34,5%
	Excelente	35	63,6%
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Regular	10	18,2%
	Excelente	45	81,8%
Desempeño docente	Regular	13	23,6%
	Excelente	42	76,4%

Del análisis de la tabla 2, se constató que el 76.4% de los docentes alcanzó un nivel excelente en su desempeño general, mientras que un 23.6% se situó en un nivel regular. Al examinar las dimensiones específicas, se encontró que en la Dimensión 1, relativa a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, un 56.4% de los docentes fue clasificado como excelente, aunque se identificó un pequeño porcentaje, el 1.8%, en el nivel básico. En cuanto a la Dimensión 2, que evalúa la enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes, el 69.1% de los docentes alcanzó un nivel excelente, pero se observó que un 3.6% se encontraba en el nivel básico. En la Dimensión 3, que concierne a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, un 63.6% de los docentes logró un nivel excelente, con un 1.8% evaluado en el nivel básico. Finalmente, para la Dimensión 4, enfocada en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 76.4% obtuvo una calificación excelente, sin reportarse docentes en el nivel básico.

Tabla 4

Liderazgo transformacional y el desempeño docente de la I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo

			Desempeño docente		Total
			Regular	Excelente	
Liderazgo Transformacional	Medio	Nº	6	2	8
		%	75,0%	25,0%	100,0%
	Alto	Nº	7	40	47
		%	14,9%	85,1%	100,0%
Total		Nº	13		55
		%	23,6%	76,4%	100,0%

De la tabla 4, se desprenden datos significativos sobre cómo estas dos variables interactúan. En el grupo de docentes que exhibieron un nivel medio de liderazgo transformacional, se encontró que la mayoría, el 75%, fue clasificada con un desempeño docente regular, mientras

que solo el 25% alcanzó un nivel de desempeño excelente. En contraste, entre los docentes con un nivel alto de liderazgo transformacional, solo el 14,9% mostró un desempeño regular, y una amplia mayoría, el 85,1%, se situó en el rango de desempeño excelente.

Tabla 5

Prueba de hipótesis de la influencia del Liderazgo transformacional en el desempeño docente de la I.E. Mariano Santos Mateo de Trujillo

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43,679			
Final	24,217	19,462	1	,000
Función de enlace: Logit.				
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,298		
Nagelkerke		,448		
McFadden		,324		
Función de enlace: Logit.				

De la tabla 5, se verifica mediante la Regresión ordinal que el liderazgo transformacional influye significativamente sobre el desempeño docente (sig <0.05). Asimismo, con el coeficiente de

Nagelkerke se determinan que el liderazgo transformacional influye 44.8% en la variación del desempeño docente.

Tabla 6

Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. Mariano Santos de Trujillo

			D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.			Total
			Básico	Regular	Excelente	
Liderazgo Transformacional	Medio	Nº	0	7	1	8
		%	0,0%	87,5%	12,5%	100,0%
	Alto	Nº	1	16	30	47
		%	2,1%	34,0%	63,8%	100,0%
Total		Nº	1	23	31	55
		%	1,8%	41,8%	56,4%	100,0%

En la tabla 6, se evidencia que, entre los docentes con un liderazgo transformacional de nivel medio, ninguno fue clasificado en el nivel básico de preparación para el aprendizaje de los estudiantes; la gran mayoría, el 87,5%, se ubicó en el nivel regular y un pequeño porcentaje,

el 12,5%, alcanzó el nivel excelente. Por otro lado, en el grupo de docentes con un liderazgo transformacional alto, un 2,1% se encontró en el nivel básico, el 34,0% en el nivel regular y una notable mayoría, el 63,8%, logró un nivel excelente de preparación.

Tabla 7

Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. Mariano Santos de Trujillo

			D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Total
			Básico	Regular	Excelente	
Liderazgo Transformacional	Medio	Nº	1	5	2	8
		%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
	Alto	Nº	1	10	36	47
		%	2,1%	21,3%	76,6%	100,0%
Total		Nº	2	15	38	55
		%	3,6%	27,3%	69,1%	100,0%

Table 7 shows the relationship between transformational leadership and teaching for student learning at the Mariano Santos de Trujillo Educational Institution. Of the teachers with an average level of transformational leadership, 12.5% were classified at the basic level of teaching

for learning, 62.5% were at the regular level, and 25% reached the excellent level. On the other hand, among those with high transformational leadership, only 2.1% fell into the basic level, 21.3% into the regular level, and a significant majority, 76.6%, achieved an excellent level.

Tabla 8

Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la I.E. Mariano Santos de Trujillo

D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente			Total	
			Regular	Excelente
Liderazgo Transformacional	Medio	Nº	3	5
		%	37,5%	62,5%
	Alto	Nº	7	40
		%	14,9%	85,1%
Total		Nº	10	45
		%	18,2%	81,8%

En la tabla 8, que aborda la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Mariano Santos de Trujillo, se observa que, dentro del grupo de docentes con liderazgo transformacional medio, el 37,5% fue clasificado con un desarrollo regular de la profesionalidad e identidad docente, mientras que el 62,5% alcanzó un nivel excelente. En contraste, en el grupo con liderazgo transformacional alto, solo el 14,9% mostró un desarrollo regular y una mayoría significativa, el 85,1%, se evaluó con un desarrollo excelente. Al considerar el conjunto total de 55 docentes evaluados, se encontró que el 18,2% presentaba un desarrollo regular de la profesionalidad e identidad docente, y el 81,8% se catalogó como excelente.

DISCUSIÓN

Después del procesamiento de datos en dos variables de estudio, se realizará la discusión de resultados en base a la técnica de la triangulación entre los resultados estadísticos, la revisión de antecedentes y las teorías de las variables de estudio, en qué coinciden o difieren.

Respecto a la prueba de hipótesis general, se verifica mediante Regresión ordinal que el liderazgo transformacional influye significativamente sobre el desempeño docente ($\text{sig} < 0.05$). Así mismo, con el coeficiente de

Nagelkerke se determinan que el liderazgo transformacional influye 44.8% en la variación del desempeño docente.

Tras el procesamiento de los datos relacionados con las dos variables clave del estudio, se empleó la técnica de la triangulación para discutir los resultados. Este enfoque integró los hallazgos estadísticos, la revisión de literatura previa y las teorías subyacentes a las variables de estudio, permitiendo identificar tanto coincidencias como discrepancias. Específicamente, la influencia significativa del liderazgo transformacional sobre el desempeño docente fue confirmada mediante un análisis de regresión ordinal, que reveló que dicha variable explicaba el 44.8% de la variación en el desempeño docente. Este hallazgo concuerda con estudios previos que han destacado la relevancia del liderazgo transformacional en el contexto educativo, sugiriendo su papel fundamental en la promoción de un ambiente escolar que favorece el compromiso, la autoeficacia y un clima de confianza recíproca entre docentes (Matthew & Adam, 2022; Prisse, 2021).

Los resultados son fortalecidos con teorías del líder transformador que busca promover un mundo mejor; así, (Saenz, 2022), plantea que influye positivamente, identifica aptitudes y debilidades para fortalecerlas con estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada, supera obstáculos; alienta reflexión, acepta ideas de innovación y perspectiva visionaria, motiva,

orienta, promueve a futuros líderes al bienestar común y logro de metas trazadas. Para (Soto & Cárdenas, 2007) citado por (Castro, 2021), un líder respeta a otros, comprende necesidades del entorno, avizora el accionar, orienta solución táctica, administra con austeridad y honestidad, siente tenacidad, gran convicción y fe, reconoce errores, actitud ética y autocrítica, fuerza interior, carisma y ánimo en esencia. Según (Maslow, 1991), el LT se destaca por su gran capacidad de desarrollo, por satisfacer necesidad física, psicológica, pertenencia, seguridad; promueve desarrollo de capacidades, talentos, inteligencias en forma creativa, plena (Avolio & Bass, 1994). El líder transformador es inspirador, promueve trabajo en equipo, exigencia, resultados, desafíos y significados; estimula potencial, motiva mejoras en organización, alienta como referente, inspira, estimula, considera a cada uno, delega decisiones, gestiona calidad en servicio, reorganiza con visión vanguardista (Avolio & Bass, 1994).

Respecto a la prueba de hipótesis específica, mediante análisis de regresión se concluye que, el liderazgo transformacional influye significativamente sobre la preparación para el aprendizaje de estudiantes, con un valor chi cuadrado de 19.146 (sig <0.05) Asimismo, con el coeficiente de Nagelkerke se determinan que el liderazgo transformacional influye 37.6% en la variación la preparación para el aprendizaje.

Este antecedente se ajusta a la relación que existe entre esta variable y dimensión, Bellibaş et al. (2021), en su estudio “El papel moderador del liderazgo transformacional en el efecto del liderazgo en la práctica docente”, concluyen que el efecto de liderazgo en aprendizajes y práctica docente maximizará resultados en el accionar del alumnado y abordará mejores reformas educativas.

Los resultados son fortalecidos con las teorías de Vigo (2017), el desempeño docente es competente a deberes inherentes con pericia, preparación, experiencia, eficacia, destreza y relaciones interpersonales en un accionar que implica calidad en la enseñanza con empatía, entusiasmo, afecto, conocimiento, planeamiento, estrategias, disciplina, impulsando a cada alumno al cumplimiento de actividades con objetivos claros, normas, metas de aprendizaje con acertados desempeños, aplicables en otros contextos. Los buenos docentes motivan a sus estudiantes desde diversas perspectivas,

empleando situaciones cotidianas en base a planteamientos, en acertadas relaciones con sus estudiantes. Para Soto-Illdefonso (2022), el desempeño docente y sus capacidades pedagógicas son eficientes en aula al organizar, conducir el proceso de aprendizaje e interactuar con su comunidad para obtener resultados significativos, aplicando estrategias de desarrollo y formación investigativa. Para Chura (2022), el desempeño docente contribuye a la estructura escolar entre padres, alumnos, perfecciona metodologías, asumiendo reflexivamente el rendimiento para garantizar el aprendizaje con adecuado empleo de metodologías, estrategias, desempeños, conductas asertivas según estándares pedagógicos, estrategias didácticas actuales, lenguaje asertivo, adaptación a diversos contextos, capacidad para transmitir saberes, cumple con estándares de calidad. El Minedu (2022) en su guía de “Marco de buen desempeño docente” considera que, al planificar la labor pedagógica, incorporar visión intercultural e inclusiva, conocer características sociales, culturales y cognitivas del alumnado. Para Rosario (2017), la preparación pedagógica implica criterios de dominio, disciplina del docente, principios y competencias pedagógicas para gestionar procesos de enseñanza en labor comprometida con los aprendizajes de sus estudiantes aplicables a diferentes contextos.

Respecto a la prueba de hipótesis específica, mediante el análisis de regresión se verifica que, el liderazgo transformacional influye significativamente sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con un valor chi cuadrado de 19.319 (sig <0.05) Asimismo, con el coeficiente de Nagelkerke se determinan que el liderazgo transformacional influye 38.6% en la enseñanza para el aprendizaje.

Velásquez (2022), en su investigación concluye en la distinción del rol del líder al promover innovaciones para ampliar enseñanza de alumnos, trabajo de equipo y toma de decisiones hacia la mejora en al orientar e impulsar con acertada comunicación interpersonal en un contexto de labores positivo que incite al consenso, comprensión y cooperación hacia fines institucionales.

Los resultados son fortalecidos con teorías de Pareja et al. (2021), que motivación produce cambios en personas y organizaciones, modifica expectativas, percepción y aspiraciones, maximiza posibilidades de logro, conciencia,

persuade a alcanzar metas y produce cambios con conciencia de beneficios, aumenta intereses personales, inspira confianza. Según Minedu (2022), la docencia implica relaciones entre personas que asisten al proceso de aprendizaje, planificado y evaluado, construyen vínculos cognitivos, afectivos, sociales que converge de carácter ético, subjetivo y cultural. La buena docencia implica respeto, interés, cuidado a un sujeto con derechos durante procesos afectivos, emocionales de tolerancia y flexibilidad, valora diferencias individuales y características socioculturales. En su guía de “Marco de buen desempeño docente” considera la conducción de procesos de enseñanza con un enfoque inclusivo y de diversidad, mediación pedagógica en clima favorable para los aprendizajes, permanente motivación, aplicando pertinentes recursos didácticos, variadas estrategias metodológicas y evaluativas con instrumentos que faciliten la identificación de logros y desafíos en los procesos de aprendizaje. Para Rosario (2017), involucra el compromiso de generar oportunidades, desplegar habilidades del docente para generar contextos interesantes y productivos que aprovechen los tiempos efectivamente, favorezca indagación, interacción, socialización de aprendizajes, determinando intereses.

Respecto a la prueba de hipótesis específica, mediante el análisis de regresión se verifica que, el liderazgo transformacional influye significativamente sobre en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con un valor chi cuadrado de 31.622 (sig <0.05) Así mismo, con el coeficiente de Nagelkerke se determinan que el liderazgo transformacional influye 57% en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Serrano-Elizalde et al. (2022) en su artículo “El liderazgo transformacional y su incidencia en gestión educativa”, concluyen que LT posee visión humanista que promueve a objetivos comunes, agente activo del accionar en conjunto, representa la institución. Chávez et al. (2022), en su artículo “Desempeño docente en gestión escolar en instituciones educativas”, sus resultados mostraron que el enfoque desempeño docente influye de modo significativo al igual que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes.

Rojas & Fiore (2021), en su artículo “Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en entidades educativas”,

concluyen en influencia del LT en ámbito educacional con visión gerencial al planificar, organizar, dirigir la labor educativa en procesos de cambio responsables. Para Mejía (2021), en su artículo “Gestor educativo y líder transformador de directores”, concluye que el LT ha ganado aceptación en directores que se centran en contextos interrelacionados, cultura y clima organizacional, generando actitud innovadora en el personal que impulsa cambios estratégicos.

Velasquez (2022) sustenta que el LT orienta gestión docente, promueve equidad, favorece a vulnerables, mejora enseñanza, provee de educación sensible sin discriminación; reorganiza gestión con autonomía, exigencia, atención en resultados, profesionaliza el trabajo docente, fortalece institución escolar para ofrecer mayor bienestar a miembros de una entidad educativa. Para Muñoz-Chávez et al. (2022), el LT en el compromiso laboral de docentes impacta por innovación; influencia en gestión con efectividad para innovar mejoras de enseñanza, impulsar trabajo colaborativo en valores, siendo empáticos y sensibles. Según Rosario (2017), desempeño pedagógico e identificación con institución impulsa ventajas en políticas de compensación, planeación con retroalimentación del desempeño guía, desafíos externos como la familia, salud y relaciones necesarias con estudiantes para promover aprendizajes de manera óptima. La participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad de Minedu (2022) en “Marco de buen desempeño docente” considera participación de escuela en visión democrática con comunicación efectiva de comunidad educativa; el participar en elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, genera buen clima institucional, valora y respeta a la comunidad en corresponsabilidad de familias hacia resultados de aprendizajes. De acuerdo con Rosario (2017), la participación implica involucramiento de la familia a la comunidad en actividades que mejoren actividad física, adecuada nutrición, preparación de alimentos, higiene, limpieza y mantenimiento de su institución a través de reuniones o conformación de grupos para promover adecuado clima emocional que incidirá en estudiantes.

Respecto a la prueba de hipótesis específica, se verifica que, en docentes con Liderazgo transformacional en nivel medio, el 62.5% de ellos muestra desarrollo de profesionalidad excelente y para docentes que evidencian

Liderazgo transformacional de nivel alto, su nivel de desarrollo de profesionalidad es 85.1%, es excelente. Se verifica con análisis de regresión, el liderazgo transformacional no influye significativamente sobre el Desarrollo de la profesionalidad e identidad, con un valor chi cuadrado de 2.474 (sig >0.05).

Este antecedente expone una relación de diferencia entre esta variable y dimensión, ya que, según Riveras (2020), en su estudio Influencia del liderazgo del director en la cultura organizativa de escuelas, este un líder que ejerce rol esencial al promover compromisos e implicancia en procesos innovadores de docentes, en aspectos que motiven, vinculen trabajo colaborativo en aprendizaje colectivo. Pareja et al. (2021), en su estudio “Liderazgo transformacional en universidades”, concluye que el LT difiere entre universidad pública y privada, en pública hay adaptación y liderazgo transformador con mayor compromiso.

Teorías impulsan procesos de cambio en el ser humano en sentido positivo, en el desarrollo de sociedades con alto sentido ético en su accionar (Burns, 1985) en (Montaudon-Tomás, 2021). Para Pareja et al. (2021) el LT permite enfrentar problemas en un ambiente globalizado, al fomentar atributos y habilidades de líderes con enfoque definido, inspira, fomenta modo diferente de valorar, potencialidades, creatividad, innovación desde una perspectiva individual y de organización. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el Minedu (2022), en su guía de “Marco de buen desempeño docente”, este cuarto dominio abarca el proceso en el quehacer profesional de los docentes en su formación y capacitación permanente, implica la reflexión sistemática de su accionar pedagógico, el de sus colegas en una coevaluación, la labor de equipos, colaboración con sus pares, involucramiento en actividades de crecimiento profesional, implica la responsabilidad en procesos y resultados de aprendizaje, manejo de información del diseño e implementación de políticas educativas tanto en los contextos nacional y regional. Para Rosario (2017), plantea que la responsabilidad profesional del docente tiene como propósito y compromiso de contribuir al logro de aprendizaje de todos sus estudiantes, ello implica una reflexión consciente, sistemática de su accionar y reformular para

garantizar una educación de calidad. Ante ello, el profesionalismo e identidad docente implica una conciencia sobre sus propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso al querer mejorar su práctica pedagógica constantemente, de ello dependerá la calidad de profesional que ejerce su desarrollo y posee una identidad de su entidad educativa.

Contribución al conocimiento

Este estudio aporta significativamente al campo del liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, subrayando cómo un liderazgo efectivo puede mejorar la calidad educativa. Los hallazgos demuestran que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño docente, particularmente en áreas como la preparación para el aprendizaje de estudiantes, la enseñanza, y la participación en la gestión escolar vinculada con la comunidad. Al validar la hipótesis de que el liderazgo transformacional influye en la variación del desempeño docente en un 44.8%, contribuye a la literatura existente proporcionando evidencia empírica desde un contexto específico, el de una institución educativa en Perú. Además, al enfatizar la importancia de la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, y la consideración individualizada como componentes del liderazgo transformacional, ofrece perspectivas valiosas para la formación y desarrollo de líderes educativos.

Limitaciones del Estudio

El estudio presenta limitaciones que delimitan el alcance de sus conclusiones y sugieren direcciones para investigaciones futuras. Una de las limitaciones es su enfoque en una única institución educativa, lo que podría afectar la generalización de los resultados a otros contextos o culturas educativas. Además, el diseño no experimental y transversal no permite establecer relaciones causales definitivas entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, aunque sí sugiere una correlación significativa. Por último, el estudio reconoce la necesidad de investigaciones experimentales futuras para explorar en mayor profundidad el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño docente.

CONCLUSIONES

Se verifica con regresión ordinal, liderazgo transformacional influye significativamente sobre desempeño docente (sig <0.05); con coeficiente de Nagelkerke se determina que LT influye 44.8% en variación del DD. Se aprecia que, en los docentes con un estilo transformacional medio, el 75% muestra un desempeño regular y para los docentes que evidencian un estilo transformacional alto, su nivel de desempeño del 85.1% es excelente.

Los docentes con LT en nivel medio, el 87.5% muestran regular preparación para aprendizaje y para docentes que evidencian LT de nivel alto, su nivel de preparación para el aprendizaje del 63.8%, es excelente. Se verifica mediante el análisis de regresión se concluye que, el LT influye significativamente sobre preparación para el aprendizaje de estudiantes, con valor chi cuadrado de 19.146 (sig <0.05). Con coeficiente de Nagelkerke se determinan que el LT influye 37.6% en la variación la preparación para el aprendizaje.

Los docentes con LT en nivel medio, el 62.5% muestran regular enseñanza para el aprendizaje y para docentes que evidencian LT de nivel alto, su nivel de enseñanza del 76.6%, es excelente. Se verifica mediante análisis de regresión que LT influye sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con un valor chi cuadrado de 19.319 (sig <0.05) Asimismo, con el coeficiente de Nagelkerke se determinan que LT influye 38.6% en la enseñanza para el aprendizaje.

Los docentes con LT en nivel medio, el 75% de ellos muestra regular participación y para los docentes que evidencian LT de nivel alto, su nivel de participación del 72.3%, es excelente. Se verifica mediante el análisis de regresión se verifica que, el liderazgo transformacional influye significativamente sobre en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con un valor chi cuadrado de 31.622 (sig <0.05) Asimismo, con coeficiente de Nagelkerke se determinan que el LT influye 57% en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Los docentes con LT en nivel medio, el 62.5% muestra un desarrollo de la profesionalidad excelente y para los docentes que evidencian LT de nivel alto, su nivel de desarrollo de la

profesionalidad es 85.1%, es excelente. Se verifica mediante el análisis de regresión se verifica que, el LT no influye significativamente sobre el Desarrollo de la profesionalidad e identidad, con un valor chi cuadrado de 2.474 (sig >0.05).

Recomendaciones

Según los resultados obtenidos, se deben impulsar mayores estudios experimentales referidos a la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño docente con el fin de fortalecer en todos los ámbitos al pedagogo y constituirse en paradigma para los estudiantes al promover mayores aprendizajes a través de las diferentes dimensiones y sus variables en estudio orientadas al ámbito pedagógico.

Promover diversos talleres de promoción del desarrollo de las habilidades blandas en docentes, así como fortalecer el ejercicio pedagógico con diversos talleres de las técnicas de Mindfulness, Meditación, Yoga y otras actividades que reduzcan el estrés y promuevan actitudes positivas con el propósito de perfilar su desenvolvimiento pedagógico en el fortalecimiento de un liderazgo transformacional, dado que, según el estudio, influye significativamente sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Establecer actividades diversas que orienten la reflexión de la labor pedagógica en función al desarrollo del liderazgo transformacional, así como proponer que instancias superiores implementen programas de capacitación a docentes con la finalidad de sensibilizar acerca de la significativa influencia sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; por ello, se requiere la implementación de diversos programas de desarrollo personal y fortalecimiento del liderazgo.

Impulsar la participación docente en las diversas actividades de las IIEE para aprovechar su potencial en aspectos como estímulo lógico, intelectual, colaborador, racional, innovador para resolver problemas, así como orientar a la reflexión acerca del quehacer pedagógico y orientarse a forjar nuevas estrategias de estudio y aprendizaje para promover mayores logros y beneficios en los estudiantes para ejercer un liderazgo transformacional, dado que influye sobre la participación en la gestión de la escuela articulada.

Proponer y fomentar el desarrollo de diversos desafíos en bien de su entidad educativa, así como la coordinación con Ugeles, la realización de diversos talleres que promuevan en los docentes mayor identidad y compromiso en la formación y desarrollo de un liderazgo transformacional sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad con su institución educativa y para con su quehacer pedagógico.

Contribución de los autores:

RLP: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Recursos, Supervisión, Validación, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición

YCGS: Conceptualización, Análisis formal, Investigación, Metodología, Validación, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición

REFERENCIAS

- Abanto, W. I. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo. https://www.academia.edu/30430586/DISEÑO_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACIÓN_GUÍA_DE_APRENDIZAJE
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bass, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bedoya, A. E. (2016). *Del liderazgo transformacional al liderazgo prosocial: Evidencias obtenidas en la dirección de organizaciones sanitarias* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/378371>
- Bellibaş, M. Ş., Kılınç, A. Ç., & Polatcan, M. (2021). El papel moderador del liderazgo transformacional en el efecto del liderazgo educativo en el aprendizaje profesional docente y la práctica docente: una perspectiva de liderazgo integrado. *Educational Administration Quarterly*, 57(5), 776-814. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X211035079>
- Blikstein, P. (2023). La fabricación digital y el enfoque maker en la educación: la democratización de la invención. Centro Regional para el fomento del libro en América Latina y el Caribe. *Cerlalc: El futuro es hoy: hacia la renovación de las bibliotecas y espacios de lectura*, 1(1) 68-99. https://cerlalc.org/wp-content/uploads/2023/01/Do-sier_Innovacion_Bibliotecas_Cerlalc.pdf
- Burga, V. R., Ortega, M. Y., & Hernández, B. (2022). Retroalimentación formativa en el desempeño docente. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 99-112. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/817/1518>
- Castro, R. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(4), 5728-5756. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/720>
- Castro, P., & Zavaleta, J. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas, Otuzco, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/handle/123456789/940>
- CEPAL. (diciembre, 2018). *La agenda al 2030 y los objetivos de Desarrollo sostenible*. Naciones Unidas Cepal: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Chávez, F. M., Ugaz, N., & Melgar, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(6), 1-19. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796

- Chávez, M. R., & Olivos, M. I. (2019). *Gestión Educativa y desempeño docente en la I.E. "Modelo" de Trujillo, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf#page=25&-zoom=100,129,221
- Chura, H. (2022). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, región Cusco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102070>
- Colina, J., & Escudero, N. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente desde la perspectiva de estudiantes de Comunicación* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5546/J.delaColina_N.Escudero_A.Gomez_J.Ocares_A.Perez_Trabajo_de_Investigaci%C3%B3n_Maestria_2022.pdf?sequence=1
- DLE. (2021, febrero). *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form>
- El Peruano. (2 de marzo, 2022). *381,265 docentes retornaron a las aulas después de dos años*. <https://elperuano.pe/noticia/140411-381265-docentes-retornaron-a-las-aulas-despues-de-dos-anos>
- Fauzan, S., Mariyah, S., & Setiaji, Y. T. (2021). La influencia del liderazgo transformacional en Moderación de la satisfacción laboral y la motivación intrínseca sobre el desempeño de las tareas docentes. *Revista Avances en la investigación en economía, empresa y gestión*, 173(1), 300-307.
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental: Innovadora, Interactiva, Integral. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gambarini, M. F., & Cruz, M. P. (2018). Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio de liderazgo centrado en la misión docente. *Aularia: El país de las aulas – Ideas, Reflexiones y Propuestas*. 1(1), 8-20. <https://www.researchgate.net/publication/326960217>
- Guevara, A. (26 de abril de 2019). Corpus Axiológico del liderazgo desde la mirada del directivo en la formación integral del ser humano. *Revencyt. Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología* (37), 205-2019. www.grupocieg.org
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6º edición ed.). Mc Graw Hill Education. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- IESALC.UNESCO. (18 de mayo de 2022). *Informe revela el estado de la educación superior dos años después de la disrupción de Covid-19*. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/05/18/informe-revela-el-estado-de-la-educacion-superior-dos-anos-despues-de-la-disrupcion-de-covid-19/>
- Kucharska, W., & Rebelo, T. (abril de 2022). Liderazgo transformacional para la innovación del investigador en el contexto del conocimiento tácito y la adaptabilidad al cambio. *Revista Internacional de Liderazgo en Educación*, 36(3), 541-554. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603124.2022.2068189>
- Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. (mayo de 2022). Las relaciones entre el liderazgo transformacional, Comunidades de aprendizaje profesional y trabajo de los docentes Satisfacción en China: ¿Qué opinan los directores? *Sustainability*, 14(11), 1-13. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/11/6489>
- Luperdi, R. A. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica, Villa El Salvador* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansor, A. N., Abdalá, R., & Jamaludin, K. A. (2021). La influencia del liderazgo transformacional y la confianza de los docentes en los directores sobre el compromiso laboral de los docentes. *Humanidades y Ciencias Sociales Comunicaciones*, 8(302), 1-9. <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00985-6>

- Matthew, M., & Adam, P. (2022). La influencia del liderazgo transformacional en el bienestar de los docentes en Escuelas Internacionales. *Revista Internacional de Filosofía*, 5(1), 1-11. <https://medwinpublishers.com/PhIJ/transformational-leaderships-influence-on-teacher-well-being-in-international-schools.pdf>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. doi: <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Minedu. (2017). *Programa Curricular de Educación Secundaria EBR*. Ministerio de Educación del Perú. <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/06/programa-secundaria-17-abril.pdf>
- Minedu. (2022). *Marco de Buen desempeño docente*. Minedu. http://www.minedu.gob.pe/nxtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montaudon-Tomás, C. M. (2021). *¿Qué es el liderazgo pseudo-transformacional?: Un análisis teórico*. IGI Global Publisher of Timely Knowledge. <https://www.igi-global.com/chapter/what-is-pseudo-transformational-leadership/260837>
- Mori, E., & Valencia, L. A. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones EBR con acreditación de calidad educativa* [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/999/Mori%20De%20La%20Cruz%2C%20E%3B%20Valencia%20Justo%20de%20Correa%2C%20LA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ONU. (25 de septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Oseda, D., Santacruz, A., Zevallos, L., Sangama, J. L., Cosme, L., & Mendivel, R. (2018). *Fundamentos de la investigación científica*. Talleres de Soluciones Gráficas SAC.
- Pajares, B. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en Liceo Trujillo* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4221>
- Pareja, L. Y., Dávila, R. C., Portillo, H., & Velarde, L. (2021). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Davila-Moran/publication/359850015_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_EN_UNIVERSIDADES_PUBLICAS_Y_PRIVADAS_DE_LA_CIUDAD_DE_LIMA/links/62520c55b0cee02d695f86dc/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EN-UNIVERSIDADES-PUBLICAS-Y-PRIV
- Prisse, K. C. (2021). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la Ugel 02 – Lima 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/68091a8c-71b6-4cef-8963-d2f-672bff588>
- Riveras, J. C. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, L. M., & Fiore, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Revista Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333032>
- Rosario, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>
- Saenz, S. L. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer cultura organizacional en colaboradores de un Instituto de Educación Superior en Lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e439274c-ab18-4abf-8f17-3a72a2c03d0a/content>
- Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista investigación Altoandina*, 19(3), 295-304. doi: <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Smith, n., & Klerklcono, E. D. (junio de 2022). Percepciones de los docentes y directivas de políticas para iniciativas de liderazgo docente transformador durante y después del covid-19. *Liderazgo y gestión escolar*, 42(3), 275-292. doi: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13632434.2022.2088490?src=>
- Soto, E., & Cárdenas, J. A. (2007). *Ética en las organizaciones*. Mc Graw Hill. http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf
- Soto-Ildefonso, K. (2022). *Gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones Educativas de Huánuco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8205/PPE00322S71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sun, J. (jan/abr de 2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993069>
- Taboada, M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://isbn.cloud/9789972213328/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Tirado, M. I., & Heredia, F. D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1990-86442022000200246
- Unesco. (1 de julio de 2021). *Evaluación formativa, una innovación que avanza en las escuelas en pandemia*. <https://es.unesco.org/news/unesco-evaluacion-formativa-innovacion-que-avanza-escuelas-pandemia>
- Unicef. (14 de febrero de 2022). *Las niñas, niños y adolescentes no pueden esperar más*. <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/las-ninas-ninos-adolescentes-no-pueden-esperar-mas>
- Velásquez, E. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 110-131. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1490
- Vigo, I. E. (2017). *Influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9781>