



ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA GENERAR CAMBIOS EN LA GESTIÓN EDUCATIVA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STRATEGIES TO GENERATE CHANGES IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL PARA EFECTUAR MUDANÇAS NA GESTÃO DA EDUCAÇÃO

Resumen

La presente investigación se enfoca en identificar las estrategias de liderazgo transformacional para generar cambios de la gestión educativa en instituciones de educación superior durante el periodo académico abril - septiembre 2023, para este análisis de naturaleza descriptiva, se empleó un enfoque deductivo con un método cuantitativo mediante encuestas como el principal medio para recopilar datos, y un cuestionario como el instrumento principal, asimismo, la población comprendió a 17 docentes pertenecientes a instituciones de educación superior en la zona sur del Ecuador. En definitiva, se concluye que la estrategia de liderazgo transformacional más usada por los docentes es “Mantener una comunicación asertiva y empática”, dado que, contribuye a un ambiente más propicio y comunicativo para los docentes, asimismo, la estrategia menos utilizada es “Motivación despierta el sentido de compromiso y aprecio hacia los logros” demostrando la carencia y compromiso de los docentes para una mejor gestión educativa.

Ms. Milton Labanda Jaramillo

miltonlab@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja

Orcid: [0000-0001-7370-3901](https://orcid.org/0000-0001-7370-3901)

Lic. Andy Javier Vásquez Ramón

andy.vasquez@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja

Orcid: [0009-0004-7066-4299](https://orcid.org/0009-0004-7066-4299)

PhD. Richard Eduardo Ruiz Ordóñez

richard.ruiz@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja

[0000-0003-3807-9028](https://orcid.org/0000-0003-3807-9028)

REVISTA TSE'DE

Instituto Superior Tecnológico

Tsa'chila

ISSN: 2600-5557

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa, Estrategia.



Abstract

This research focuses on identifying transformational leadership strategies to generate changes in educational management in higher education institutions during the academic period April - September 2023, for this analysis of descriptive nature, a deductive approach was used with a quantitative method through surveys as the main means to collect data, and a questionnaire as the main instrument, also, the population comprised 17 teachers belonging to higher education institutions in the southern zone of Ecuador. In short, it is concluded that the transformational leadership strategy most used by teachers is "Maintaining an assertive and empathetic communication", since it contributes to a more conducive and communicative environment for teachers, likewise, the least used strategy is "Motivation awakens the sense of commitment and appreciation towards achievements" demonstrating the lack and commitment of teachers for a better educational management.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Management, Strategy.

Resumo

Esta pesquisa tem como foco identificar estratégias de liderança transformacional para gerar mudanças na gestão educacional em instituições de ensino superior durante o período acadêmico de abril a setembro de 2023, para esta análise de natureza descritiva, foi utilizada uma abordagem dedutiva com um método quantitativo utilizando pesquisas como principal meio de coleta de dados, e um questionário como instrumento principal, também, a população foi composta por 17 professores pertencentes a instituições de ensino superior na zona sul do Equador. Em suma, conclui-se que a estratégia de liderança transformacional mais utilizada pelos professores é "Manter uma comunicação assertiva e empática", uma vez que contribui para um ambiente mais propício e comunicativo para os professores, também, a estratégia menos utilizada é "A motivação desperta o sentido de compromisso e apreço pelas realizações" demonstrando a falta e o compromisso dos professores para uma melhor gestão educacional.

Palavras-chave: Liderança Transformacional, Gestão Educacional, Estratégia.

Periodicidad Semestral

Vol. 7, núm. 1

revistatsede@tsachila.edu.ec

Recepción: 05 de mayo de -2024

Aprobación: 21 de mayo de - 2024

Publicación: 05 de junio de - 2024

URL:

<http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/issue/archive>

Revista Tse'de, Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.



Introducción

Ante los desafíos de las instituciones educativas en busca de crear estrategias para lograr un ambiente humanístico y mejorar la gestión educativa, el liderazgo transformacional ha emergido como un enfoque de transformación significativa como solución, en respuesta a modelos tradicionales que comparten la idea general de administración y gestión dejando de lado la motivación e inspiración enfocada en el crecimiento personal y laboral de la comunidad educativa.

El liderazgo, considerándolo como un proceso, es esencial en las organizaciones ya que sirve como un elemento central para dirigir y motivar a las personas hacia el cumplimiento de los objetivos y metas sociales para los cuales la organización fue establecida, teniendo en cuenta que el liderazgo debe focalizarse a los requerimientos de la organización y comunidad, midiendo la efectividad que ayuda a contribuir con los objetivos propuestos. (Parra y García, 2013). Por otro lado, el liderazgo transformacional se centra en motivar y sacar el máximo potencial a sus seguidores lo cual mejora notablemente su rendimiento teniendo como consecuencia una gestión educativa más eficiente (Oplatka, 2019).

Por consiguiente, existen factores de liderazgo transformacional que se refieren a los componentes esenciales que se requieren para establecer y llevar a cabo el liderazgo dentro de un entorno institucional, empleando elementos que incluyen el cuidado, empatía, la atención personal, determinando las necesidades específicas de cada miembro de su equipo convirtiéndose en facilitador que busca el crecimiento y desarrollo general (Parra y García, 2013).

Por otra parte, la gestión educativa requiere de la incorporación de estrategias para lograr sus objetivos y requerimientos, permitiendo de esta manera realizar las actividades y roles que cumple cada miembro de la comunidad educativa, cumpliendo de esta manera el proceso de organización, dirección y control que demanda la gestión en las instituciones educativas (Gálvez y Heredia, 2022). Es fundamental reconocer al liderazgo transformacional como un componente influyente y estrechamente vinculado con la gestión educativa, además, se presenta como una vía prometedora para perseguir la excelencia en el ámbito educativo (Mejía, 2021).

Asimismo, el uso de estrategias de liderazgo transformacional para generar y mejorar cambios en la gestión educativa es esenciales en el proceso organización para la obtención de resultados, concordando con Alcázar (2020), que menciona a los individuos conscientes de la importancia de la tarea por influencia y motivación del líder, el cual transforma a los miembros para desempeñarse concluyendo su labor por encima de las expectativas logrando que les apasione su papel dentro de la organización educativa.

Siguiendo la línea de los autores previamente citados, la aplicación de estrategias que contribuyan a la mejora en la gestión educativa, parte de la necesidad de llevar a cabo el Liderazgo Transformacional, teniendo en cuenta que el mismo, mantiene en equilibrio a los miembros de la comunidad educativa en base a los requerimientos u objetivos de la institución, teniendo un carácter profesional sin dejar de lado el factor humanístico que es fundamental al aplicar el liderazgo transformacional.

La integración adecuada de estrategias que buscan cambios en la gestión educativa, parte de un líder teniendo a disposición el factor humanístico para lograr sus

expectativas con los miembros de su equipo, como lo indican Cavagnaro y Carvajal (2021), destacando que un líder transformacional requiere trabajar en conjunto con un equipo dispuesto al cambio, para generar estrategias que deben ser implementadas, por ende, en la Tabla 1 se visualizan las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión educativa.

Tabla 1: Estrategias de liderazgo transformacional en la gestión educativa

Estrategia	Descripción
Comunicación asertiva y empática	Mantener una comunicación asertiva y empática establece una conexión genuina con los miembros, entendiendo sus perspectivas y mostrando empatía hacia sus emociones y experiencias.
Relaciones interpersonales	Tener buenas relaciones interpersonales en equipo de trabajo con una visión y misión compartida para el desarrollo humano.
Capacitación continua	Desarrollar capacitación continua en función a las necesidades detectadas es esencial para cumplir con los requerimientos solicitados de la comunidad educativa.
Reflexión y compromiso	Reflexión y compromiso a la mejora, innovación y cambio institucional permanente, logrando superar las expectativas de los miembros, logrando resultados deseados.

Reciprocidad e interaprendizaje	Generar reciprocidad e interaprendizaje en el equipo desarrolla apoyo de trabajo mutuo entre los miembros de la comunidad, mejorando la gestión educativa.
Motivación y aprecio a logros	La motivación que genera un sentido de compromiso y reconocimiento hacia los logros constituye un factor fundamental en el ámbito organizacional.

Fuente: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>

De esta manera, las estrategias planteadas generan un aporte de transformación en la gestión educativa, siendo esencial destacar que la implementación de las mismas garantiza mejores experiencias laborales, un entorno el cual los miembros aportan con opiniones creando una participación activa y desempeñando su labor con eficacia, logrando cumplir con los objetivos propuestos.

Asimismo, es necesario concebir un liderazgo que contribuya a la sociedad, esto va de la mano con lo mencionado por Gómez (2020), que asume al liderazgo transformacional como beneficioso y generador de cambios en la sociedad, transformando la manera de pensar, sentir, actuar de los miembros de la comunidad generando un cambio en la gestión educativa. En secuencia de lo mencionado por el autor, nos podemos referir al liderazgo transformacional como un factor elemental en la sociedad actual en la que vivimos, tomando a consideración que los líderes contemporáneos no destacan por promover motivación y empatía para generar cambios en mejoras en la sociedad.

Metodología

Este estudio es basado en el método deductivo, de naturaleza descriptiva al contar con estrategias de liderazgo transformacional para la gestión educativa. Se utilizó un enfoque cuantitativo, recopilando y analizando datos numéricos para identificar patrones. Específicamente, se cuantificará el uso de Estrategias de Liderazgo Transformacional por parte de diferentes instituciones de educación superior, proporcionando datos cuantificables que pueden ser analizados estadísticamente.

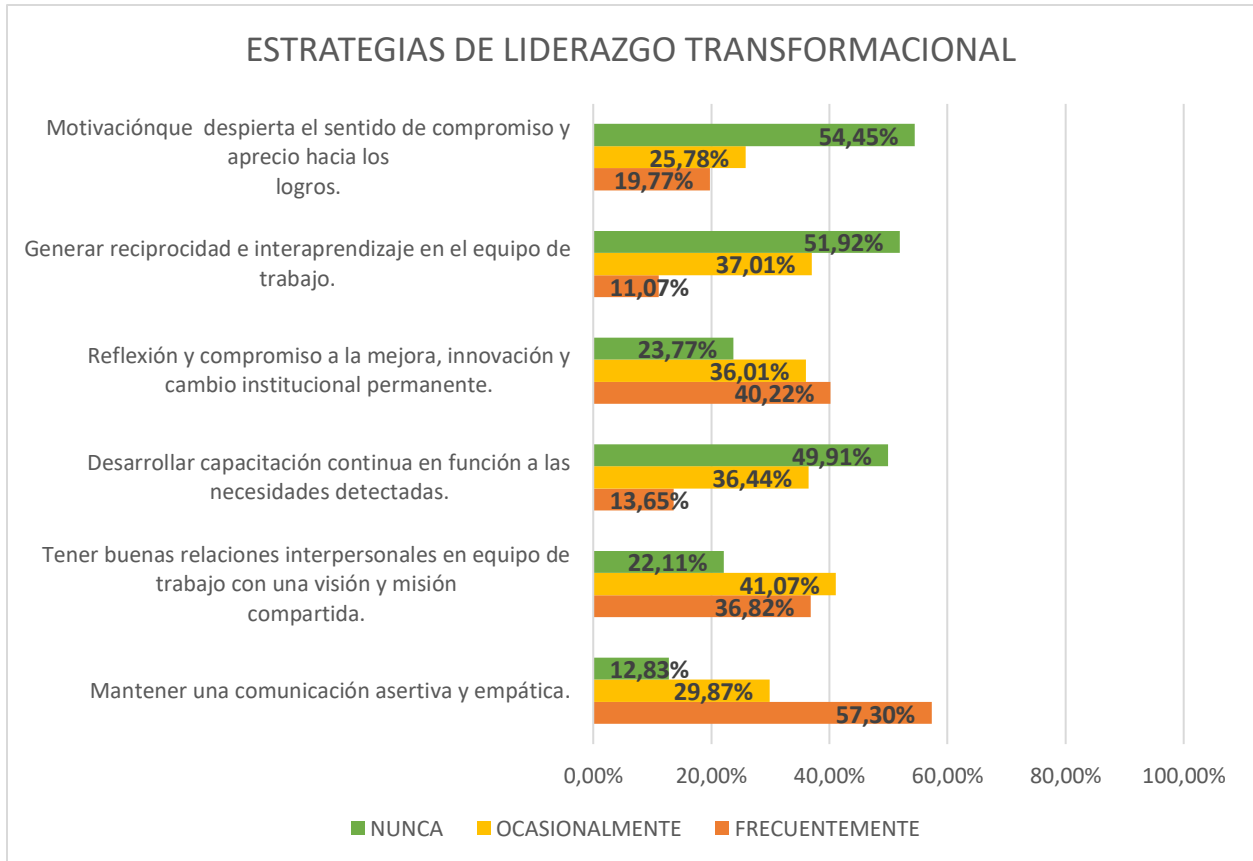
La presente investigación se efectuó en instituciones educativas de educación superior en el sur del Ecuador, teniendo como población a 17 docentes de instituciones educativas de educación superior, Por otro lado, se hace uso de un cuestionario estructurado sobre Estrategias de Liderazgo Transformacional basado en Cavagnaro y Carvajal (2021), que posteriormente fue distribuido de manera online y se registraron todas las respuestas de los participantes para un análisis detallado de la información recopilada.

Resultados y Discusión

En base a la revisión literaria realizada, se procede a dar respuesta al objetivo planteado en la investigación, después de realizar una búsqueda bibliográfica de estrategias de liderazgo transformacional para generar cambios en la gestión educativa, se encontró seis estrategias, las cuales evidencian la contribución para generar cambios en la gestión educativa. A continuación, en la Figura 1, se presenta los resultados obtenidos sobre Identificar las estrategias de liderazgo transformacional para generar

cambios de la gestión educativa en instituciones de educación superior durante el periodo académico abril - septiembre 2023.

Figura 1. Estrategias de Liderazgo Transformacional



Nota: Elaboración propia.

La Figura 1, presenta resultados asociados con las estrategias de liderazgo transformacional en docentes de instituciones de educación superior, por tanto, en lo que respecta a la Motivación despierta el sentido de compromiso y aprecio hacia los logros observamos que mayoritariamente nunca se realiza lo mencionado con un 54,45%, siendo frecuentemente la frecuencia con menor porcentaje correspondiente al 19,77%. De la misma manera, Generar reciprocidad e interaprendizaje en el equipo de trabajo,

comparte que la mayoría de docentes nunca llevan a cabo lo antes mencionado correspondiendo al 51,92% respectivamente.

Asimismo, el apartado de Reflexión y compromiso a la mejora, innovación y cambio institucional permanente nos percatamos que la mayoría de docentes frecuentemente hacen uso de esta estrategia, y teniendo en cuenta que el 36,01% hacen uso ocasional de la misma. Por otro lado, Desarrollar capacitación continua en función a las necesidades detectadas es una estrategia que la mayoría nunca llevan a cabo, correspondiendo al 49,91% de docentes.

Además, observamos que Tener buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo con una misión y visión compartida, ocasionalmente se lleva a cabo por parte de los docentes con un 41,07% teniendo mayor relevancia. En cuanto a, Mantener una comunicación asertiva y empática observamos que frecuentemente en su mayoría, los docentes cumplen con lo antes mencionado, correspondiendo al 57,30% respectivamente. En secuencia del análisis mencionado, se procede a resumir los datos obtenidos de la encuesta, tal como se muestra en la Tabla 2 a continuación.

Tabla 2. Uso de estrategias de liderazgo transformacional a docentes en instituciones de educación superior de la zona sur del Ecuador.

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	FRECIENTEME NTE	OCASIONALME NTE	NUNC A
Mantener una comunicación asertiva y empática.	57,30%	29,87%	12,83 %

Tener buenas relaciones interpersonales en equipo de trabajo con una visión y misión compartida.	36,82%	41,07%	22,11 %
Desarrollar capacitación continua en función a las necesidades detectadas.	13,65%	36,44%	49,91 %
Reflexión y compromiso a la mejora, innovación y cambio institucional permanente.	40,22%	36,01%	23,77 %
Generar reciprocidad e interaprendizaje en el equipo de trabajo.	11,07%	37,01%	51,92 %
Motivación que despierta el sentido de compromiso y aprecio hacia los logros.	19,77%	25,78%	54,45 %

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos de la investigación, con el fin de resumir los datos presentados anteriormente se evidencia que mantener una comunicación asertiva y empática tiene uso frecuente en la práctica docente, tal como se visualiza en Tener buenas relaciones interpersonales en equipo de trabajo con una visión y misión compartida que ocasionalmente se lleva a cabo, de tal manera que la Motivación que despierta el sentido de compromiso y aprecio hacia los logros no tiene mayor rigor en los

docentes ya que la mayoría manifiesta que nunca lleva a su práctica lo antes mencionado. Esto se atribuye a que dichas estrategias en ocasiones no se brindan a los miembros la posibilidad de formar parte de la comunidad, concordando con lo mencionado por Barbúdez y Ortiz (2021), quienes mencionan que en ocasiones los miembros o integrantes de la comunidad no son citados a pertenecer en la misma, por tanto, no tienen conocimiento de la realidad educativa, pero si practican el cumplimiento eficaz de sus funciones.

Por lo tanto, los resultados concuerdan con Carranza (2020), quien menciona que la capacidad de un liderazgo para satisfacer las necesidades, habilidades y metas de sus seguidores, así como para introducir prácticas más innovadoras y efectivas, es fundamental, por ende, la falta del mismo en las instituciones educativas es una realidad evidente que debe ser abordada en su totalidad, ya que está generando una enseñanza-aprendizaje deficiente. Asimismo, esto repercute directamente en la calidad educativa y afectando principalmente a los estudiantes, siendo muy necesario analizar este problema en todas sus dimensiones para mejorar la gestión educativa y garantizar un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo de todos los involucrados en la comunidad educativa (Díaz, 2020).

Conclusiones

1. La investigación señala que, es evidente que existe una falta de motivación y compromiso hacia los logros, así como una carencia en la generación de reciprocidad e interaprendizaje en los equipos de trabajo docente, por consecuencia, es crucial que los líderes educativos adopten un enfoque más activo y comprometido en la promoción de prácticas de liderazgo transformacional, que fomente la motivación, el compromiso y el trabajo colaborativo entre los docentes.
2. Se estableció que, la estrategia de liderazgo transformacional más empelada por los docentes en las instituciones de educación superior es mantener una comunicación asertiva y empática, debido a que se toma muy en cuenta la parte humanística y empática por parte de los docentes.
3. Se logró identificar que, los docentes en instituciones de educación superior emplean escasamente la estrategia de motivación que genera un sentido de compromiso y aprecio hacia los logros, lo que evidencia una carencia en la motivación y valoración hacia sus propios objetivos.

Referencias

- Alcáraz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Scielo*, 5(4), 89-122.
- Barbúdez, S y Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117 <https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Cavagnaro, C. y Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149.
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 69-89. <https://doi.org/10.12804/revistas.uosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Gálves, M y Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Scielo*, 18(85).
- Gómez, S. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Conecta Libertad*, 4(1), 75–81
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 196-210.
<https://doi.org/10.14244/198271993072>