Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación
https://revistahorizontes.org
Volumen 9 / N° 40 / octubre-diciembre 2025
ISSN: 2616-7964
ISSN-L: 2616-7964
pp. 330 - 345

Liderazgo transformacional: una alternativa de cambio para la educación

Transformational leadership: an alternative for change in education

Liderança transformacional: uma alternativa para a mudança na educação

ARTÍCULO ORIGINAL

Sofía Johanna La Riva Quiroz
sophis.lr@gmail.com

Jakelin Solina Miraval Marquez
jakelin.miraval@unmsm.edu.pe

Jorge Leoncio Rivera Muñoz
jriveram@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i40.1146

Artículo recibido 5 de marzo 2025 | Aceptado 16 de abril 2025 | Publicado 3 de octubre 2025

RESUMEN

El liderazgo docente es clave para promover un ambiente motivador, innovador y centrado en el desarrollo educativo. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica en una institución educativa pública del Callao, Lima, Perú en 2022. Se adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios a una muestra censal de 69 docentes del nivel secundario. Los hallazgos revelan una correlación positiva (0.568, p<0.01) entre liderazgo transformacional y la planeación estratégica. La estimulación intelectual mostró la mayor relación (r=0.573), seguida por la inspiración motivacional (0.531), la influencia idealizada y la consideración individual (ambas 0.462). Se concluye que fomentar el pensamiento crítico, el ejemplo ético, la empatía y la motivación mejora los procesos estratégicos, alineando al equipo con los objetivos institucionales. Se recomienda fomentar el liderazgo transformacional como proceso colectivo para fortalecer la visión compartida, la innovación y la mejora continua.

Palabras clave: Estimulación intelectual; Gestión docente; Inspiración motivacional; Liderazgo transformacional; Planeación estratégica

ABSTRACT

Teacher leadership is key to promoting a motivating, innovative, and development-focused environment. The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and strategic planning at a public educational institution in Callao, Lima, Peru, in 2022. A quantitative and correlational approach was adopted. Two questionnaires were administered to a census sample of 69 secondary school teachers to collect data. The findings reveal a positive correlation (0.568, p<0.01) between transformational leadership and strategic planning. Intellectual stimulation showed the strongest relationship (r=0.573), followed by motivational inspiration (0.531), idealized influence, and individual consideration (both 0.462). It is concluded that fostering critical thinking, ethical example, empathy, and motivation improves strategic processes, aligning the team with institutional objectives. It is recommended to foster transformational leadership as a collective process to strengthen shared vision, innovation, and continuous improvement.

Key words: Intellectual stimulation; Teaching management; Motivational inspiration; Transformational leadership; Strategic planning

RESUMO

A liderança docente é fundamental para promover um ambiente motivador, inovador e focado no desenvolvimento. O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre liderança transformacional e planejamento estratégico em uma instituição educacional pública em Callao, Lima, Peru, em 2022. Adotou-se uma abordagem quantitativa e correlacional. Dois questionários foram aplicados a uma amostra censitária de 69 professores do ensino médio para coletar dados. Os resultados revelam uma correlação positiva (0,568, p < 0,01) entre liderança transformacional e planejamento estratégico. A estimulação intelectual apresentou a relação mais forte (r = 0,573), seguida pela inspiração motivacional (0,531), influência idealizada e consideração individual (ambas com 0,462). Conclui-se que fomentar o pensamento crítico, o exemplo ético, a empatia e a motivação aprimora os processos estratégicos, alinhando a equipe com os objetivos institucionais. Recomenda-se fomentar a liderança transformacional como um processo coletivo para fortalecer a visão compartilhada, a inovação e a melhoria contínua.

Palavras-chave: Estimulação intelectual; Gestão docente; Inspiração motivacional; Liderança transformacional; Planejamento estratégico

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional es una alternativa clave para promover un cambio significativo en la educación, un sector que requiere innovación y compromiso constante. Este liderazgo no solo gestiona instituciones, sino que inspira y motiva a docentes y estudiantes a alcanzar su máximo potencial, contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad. Su importancia radica en crear un ambiente donde la colaboración, la creatividad, el crecimiento personal y colectivo sean pilares fundamentales, impulsando así un cambio positivo y sostenible en el ámbito educativo (Owusu, 2021).

El concepto de liderazgo transformacional se concibe como un estilo de liderazgo capaz de modificar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, logrando que ambos se comprometan con un objetivo común y alcancen niveles superiores de estimulación y desempeño (Hernández et al., 2025). Se han identificando cuatro dimensiones esenciales que permiten a los líderes transformar a sus seguidores y a la organización en su conjunto: influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Sivarat et al., 2021).

La influencia idealizada se refiere al grado en que los seguidores se identifican con el líder, quien actúa como un modelo a seguir basado en valores éticos y morales sólidos. Este líder carismático inspira confianza y respeto, anteponiendo las necesidades del grupo a las propias, lo que motiva a sus subordinados a esforzarse más allá de sus obligaciones habituales. En el contexto educativo, esta dimensión es fundamental para que los docentes y estudiantes se sientan motivados a emular comportamientos positivos y a comprometerse con la misión institucional (Afshari, 2022).

Por su parte, la inspiración motivacional implica que el líder comunica una visión clara y atractiva del futuro, estimulando el entusiasmo y la esperanza en sus seguidores. Este componente es vital en la educación, donde el liderazgo debe mostrar un panorama esperanzador que movilice a toda la comunidad educativa hacia metas ambiciosas y compartidas, fomentando la autonomía y el sentido de propósito en cada individuo (Bakker et al., 2023). La estimulación intelectual fomenta la creatividad y el pensamiento crítico, motivando a cuestionar el statu quo y a buscar soluciones innovadoras. En la educación, impulsa a docentes y estudiantes a explorar nuevas metodologías, desarrollar habilidades cognitivas avanzadas y adaptarse con flexibilidad a los cambios (Sharma y Adeoye, 2024).

Finalmente, la consideración individualizada se centra en el reconocimiento y atención personalizada a las necesidades, fortalezas y aspiraciones de cada miembro del equipo. Este aspecto humaniza el liderazgo, ya que el líder actúa como mentor y facilitador, proporcionando apoyo

y oportunidades de desarrollo específicas. En el ámbito educativo, esta dimensión es esencial para atender la diversidad y promover el crecimiento integral de cada estudiante y colaborador (Khan et al., 2022).

En suma, el liderazgo transformacional representa una herramienta poderosa para la educación, pues no solo mejora el desempeño institucional, sino que fomenta un cambio cultural profundo basado en valores, motivación y desarrollo personal. Al aplicar estas cuatro dimensiones, los líderes educativos pueden crear entornos que inspiren, desafíen y apoyen a sus comunidades, facilitando así una transformación auténtica y duradera que responda a las exigencias del mundo actual (Sliwka et al., 2024).

Sin embargo, el desarrollo del liderazgo transformacional en América Latina enfrenta diversas limitaciones que dificultan su implementación efectiva en el ámbito educativo y organizacional. Entre los principales obstáculos se encuentran las condiciones estructurales y culturales propias de la región, como la inestabilidad política, la desigualdad social, la baja inversión en educación y formación de líderes, que generan un contexto poco propicio para el surgimiento de líderes transformadores. Además, la falta de programas de formación específicos y sostenidos en liderazgo transformacional, junto con la escasez de apoyo institucional y recursos adecuados, limita la capacidad de los líderes para aplicar y sostener este estilo de liderazgo en la práctica (Khokhar et al., 2023).

También se observa que muchos líderes carecen de las competencias necesarias para integrar las dimensiones del liderazgo transformacional debido a la sobrecarga de tareas burocráticas y la prioridad dada a aspectos administrativos por encima de los pedagógicos. A esto se suma la dificultad para generar un cambio cultural que valore la innovación, la creatividad y la atención personalizada, elementos esenciales para este tipo de liderazgo. Por último, la resistencia al cambio y la falta de un entorno que fomente la reflexión crítica y el aprendizaje continuo constituyen barreras adicionales que frenan el desarrollo del liderazgo transformacional en la región (Vázquez et al., 2024).

En virtud de lo expuesto, es necesario cuestionarse ¿cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica en el ámbito docente?, ¿cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión académica? De ahí que el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica en una institución educativa pública del Callao, Lima, Perú en 2022.

MÉTODO

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo y de carácter correlacional, cuyo objetivo principal fue analizar la relación existente entre las dos variables de estudio, liderazgo transformacional y planeación estratégica. Este diseño permite cuantificar la fuerza y dirección de la asociación entre dichas variables, contribuyendo así a una comprensión más precisa de sus interacciones.

Población y muestra

Se empleó una muestra censal, dado que se consideró a la totalidad de la población para la investigación. Esta estuvo constituida por 69 docentes voluntarios del nivel secundario, pertenecientes a los turnos mañana y tarde de la institución educativa Politécnico Nacional del Callao, Lima, Perú durante el año 2022.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios, ambos basados en una escala Likert de cinco puntos (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). El primer cuestionario, diseñado para evaluar el liderazgo transformacional, constó de 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: (i) influencia idealizada (6 ítems); (ii) inspiración motivacional (6 ítems); (iii) estimulación intelectual (8 ítems); y (iv) consideración individual (5 ítems). El cuestionario de planeación estratégica incluyó 20 ítems organizados en cuatro dimensiones: (i) misión (4 ítems); (ii) visión (4 ítems); (iii) diagnóstico estratégico (6 ítems); y (iv) objetivos estratégicos (6 ítems).

Procedimiento

La aplicación de ambos instrumentos se llevó a cabo durante las horas libres y los recesos de los docentes participantes. Previamente, se explicó la importancia de responder de manera precisa y sincera, asegurándoles que sus respuestas serían anónimas y utilizadas exclusivamente con fines estrictamente investigativos.

Análisis estadístico

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos especializados y evaluados a través del coeficiente V de Aiken, obteniendo valores de 1,0 y 0,95, respectivamente. Asimismo, tras la realización de una prueba piloto, se calcularon coeficientes de 0,970 y 0,952, lo que evidencia un alto grado de confiabilidad en ambos instrumentos para su aplicación en el estudio.

El procesamiento de datos inferencial se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics versión 26. Inicialmente, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para muestras mayores a 50 casos, cuyos resultados confirmaron que los datos no seguían una distribución normal

($p < 0.05$). Dado este hallazgo, se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, método no paramétrico idóneo para evaluar la relación entre variables ordinales o que incumplen supuestos de normalidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis cuantitativo de los datos recolectados mediante los cuestionarios aplicados a los docentes del nivel secundario. Se describen inicialmente los resultados de la prueba de normalidad, seguida del análisis inferencial que permitió evaluar la relación entre liderazgo transformacional, sus dimensiones y planeación estratégica.

Análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov

En la Tabla 1, se presentan los resultados de la prueba de normalidad que revela un patrón claro en la distribución de las variables analizadas. Para el liderazgo transformacional y la planeación estratégica el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (K-S) registra valores de 0.259 y 0.252 respectivamente, con un nivel de significación (p) < 0.001 en ambos casos. Este hallazgo, bajo la corrección de Lilliefors aplicada automáticamente por el software estadístico, permite rechazar la hipótesis nula de normalidad (H_0) con un 99.9% de confianza.

Los valores del estadístico D (0.25-0.26) superan ampliamente el umbral crítico para muestras de 69 casos, indicando una discrepancia significativa entre la distribución empírica y la curva normal teórica. La magnitud de estas diferencias sugiere que las respuestas en los cuestionarios presentan asimetría o curtosis pronunciadas, probablemente relacionadas con patrones de respuesta heterogéneos en la escala Likert.

La aplicación de la corrección de Lilliefors refuerza la validez de estos resultados, ya que ajusta el cálculo cuando los parámetros de la distribución normal (media y desviación estándar) se estiman desde la muestra.

Tabla 1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,259	69	0,000
Planeación estratégica	0,252	69	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación / Volumen 9, Nro. 40 / octubre-diciembre 2025
ISSN: 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964 / www.revistahorizontes.org

Análisis inferencial

En la Tabla 2, se muestra el análisis de la correlación entre el liderazgo transformacional y planeación estratégica, utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Se obtiene una asociación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.568$, $p < 0.01$). Este resultado indica que a medida que se incrementan las prácticas de liderazgo transformacional, también tienden a mejorar los procesos y la efectividad de la planeación estratégica en la institución estudiada.

La magnitud de la correlación, moderada y estadísticamente significativa, sugiere una relación relevante desde el punto de vista organizacional, donde un liderazgo que inspira, motiva y considera individualmente a los miembros del equipo puede influir favorablemente en la formulación y ejecución de estrategias institucionales.

Además, la significancia bilateral ($p = 0.000$) confirma que esta correlación no es producto del azar, reforzando la validez de la relación observada en esta muestra de 69 docentes. Por tanto, se puede inferir que el liderazgo transformacional constituye un factor clave para fortalecer la planeación estratégica en contextos educativos, promoviendo un ambiente propicio para la innovación y el logro de objetivos institucionales. Estos resultados aportan evidencia empírica que respalda la importancia de desarrollar competencias de liderazgo transformacional entre los docentes y directivos, con el fin de optimizar la planeación estratégica y, en consecuencia, mejorar la gestión educativa en el Politécnico Nacional del Callao.

Tabla 2. Correlación entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica.

			Liderazgo transformacional	Planeación estratégica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	**,000**
		N	69	69
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

En la Tabla 3, se muestra el análisis estadístico que revela una correlación positiva significativa entre la dimensión de influencia idealizada del liderazgo transformacional y los procesos de planeación estratégica ($r = 0.462$, $p < 0.01$). Este resultado muestra que los docentes que perciben mayores niveles de liderazgo ético, ejemplaridad y compromiso por parte de sus directivos tienden a participar más activamente en la formulación e implementación de estrategias institucionales.

La correlación moderada (0.46) sugiere que esta dimensión del liderazgo transformacional constituye un facilitador clave en la alineación de objetivos organizacionales. Al generarse confianza y respeto hacia los líderes, se crea un ambiente propicio para la adopción colectiva de planes estratégicos, particularmente en contextos educativos jerárquicos como el peruano, donde el liderazgo directivo tradicionalmente ha sido más autoritario y la colaboración es esencial.

Por su parte, el análisis de la correlación entre la dimensión de inspiración motivacional del liderazgo transformacional y la planeación estratégica revela una asociación positiva y estadísticamente significativa ($r = 0.531$, $p < 0.01$). Este resultado indica que, a mayor percepción de inspiración motivacional por parte de los docentes hacia sus líderes, mayor es el nivel de compromiso y efectividad en la ejecución de la planeación estratégica dentro de la institución educativa.

La magnitud de esta correlación, considerada moderada, sugiere que la capacidad del líder para motivar e inspirar a través de una visión clara y estimulante tiene un impacto relevante en la manera en que los docentes participan y se comprometen con los procesos estratégicos, fomenta la colaboración, la innovación y la alineación de objetivos institucionales.

Desde una perspectiva práctica, estos hallazgos subrayan la importancia de que los líderes educativos desarrollen habilidades para comunicar una visión motivadora y generar entusiasmo en el equipo docente. Esto puede traducirse en una mayor disposición para adoptar y ejecutar planes estratégicos que respondan a las necesidades y metas de la institución, promoviendo así una mejora continua en la calidad educativa.

Finalmente, la significancia estadística ($p = 0.000$) refuerza la confiabilidad de esta relación en la muestra analizada (N=69), aunque se recomienda complementar estos resultados con análisis cualitativos que profundicen en cómo la inspiración motivacional se manifiesta en las prácticas cotidianas y en la cultura organizacional de la institución.

Tabla 2. Correlación entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica.

			Liderazgo transformacional	**Planeación estratégica**
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	**,000**
		N	69	69
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69
			Inspiración motivacional	**Planeación estratégica**
Rho de Spearman	Inspiración motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

En la Tabla 4, se presenta el resultado de la correlación entre la dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la planeación estratégica revela una asociación positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.573 ($p < 0.01$). Este resultado indica que un mayor nivel de estimulación intelectual por parte de los líderes está relacionado con una mejor ejecución y desarrollo de los procesos de planeación estratégica en la institución educativa.

La estimulación intelectual, entendida como la capacidad del líder para fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo, parece ser un factor clave que impulsa la participación activa y reflexiva de los docentes en la formulación y aplicación de estrategias institucionales, reforzando la labor de la dirección educativa al promover la reflexión y el cuestionamiento constructivo, lo que contribuye a una gestión más efectiva y adaptativa frente a los retos educacionales.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer las competencias de los líderes educativos en técnicas que estimulen el desarrollo intelectual del personal docente, tales como talleres de creatividad, espacios para el diálogo crítico y metodologías participativas. La promoción de un ambiente que valore la innovación y el aprendizaje continuo puede facilitar la alineación estratégica y mejorar el desempeño institucional.

Además, la significancia estadística ($p = 0.000$) y la magnitud moderada de la correlación refuerzan

la relevancia de esta dimensión dentro del liderazgo transformacional como un predictor importante de la planeación estratégica. No obstante, dado que la muestra fue de 69 docentes, se recomienda ampliar futuras investigaciones para confirmar estos resultados en contextos educativos diversos y explorar mediante métodos cualitativos cómo se manifiesta esta estimulación intelectual en la práctica cotidiana.

De este análisis se infiere que la estimulación intelectual emerge como un componente fundamental del liderazgo transformacional que impacta positivamente en la planeación estratégica, contribuyendo a la mejora continua y a la innovación en la gestión educativa.

Tabla 4. Correlación entre estimulación intelectual y planeación estratégica

			Estimulación intelectual	Planeación estratégica
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	**,000**
		N	69	69
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

El análisis de la correlación entre la dimensión de consideración individual del liderazgo transformacional y la planeación estratégica, que se presenta en la Tabla 5, muestra una relación positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.462 ($p < 0.01$). Este resultado indica que un mayor nivel de atención personalizada y reconocimiento de las necesidades individuales por parte de los líderes está asociado con mejores procesos de planeación estratégica en la institución educativa.

La consideración individual, entendida como la capacidad del líder para atender de manera particularizada a cada miembro del equipo, brindando apoyo emocional y profesional, se revela como un factor relevante para fomentar el compromiso y la participación activa en la formulación y ejecución de estrategias institucionales, corroborando que los líderes transformacionales que demuestran empatía y apoyo individualizado contribuyen a un ambiente organizacional favorable para la gestión educativa.

Estos resultados sugieren que los directivos y líderes educativos deben fortalecer sus habilidades para reconocer y atender las necesidades específicas de los docentes, promoviendo un

clima de confianza y motivación que facilite la colaboración y el trabajo en equipo. La atención personalizada puede favorecer la identificación con los objetivos institucionales y la disposición para contribuir al logro del Plan Estratégico Institucional, aspecto fundamental para el desarrollo sostenible de la institución.

Además, la significancia estadística y la magnitud moderada de la correlación refuerzan la importancia de la consideración individual como componente del liderazgo transformacional que impacta positivamente en la planeación estratégica. No obstante, es recomendable complementar estos hallazgos con estudios cualitativos que profundicen en cómo se manifiesta esta dimensión en la práctica diaria y cómo influye en la dinámica organizacional.

Puede inferirse que la consideración individual emerge como un elemento clave del liderazgo transformacional que contribuye a mejorar los procesos de planeación estratégica en contextos educativos, promoviendo un liderazgo más humanista, inclusivo y efectivo que responde a las necesidades y expectativas de los docentes y demás actores de la comunidad educativa.

Tabla 5. Correlación entre consideración individual y planeación estratégica.

			Consideración individual	**Planeación estratégica**
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	**,000**
		N	69	69
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Los resultados evidencian que todas las dimensiones del liderazgo transformacional, influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individual, mantienen una correlación positiva y significativa con la planeación estratégica, destacando su papel fundamental en la gestión educativa. Esto sugiere que fortalecer estas competencias en los líderes docentes puede potenciar la efectividad de los procesos estratégicos, favoreciendo un ambiente organizacional más innovador, participativo y alineado con los objetivos institucionales.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la planeación estratégica en el contexto de una institución educativa pública peruana. Este hallazgo, se alinea con los de Oseda et al. (2016), quienes concluyen que con un nivel de significancia del 5 %, existe una relación directa fuerte (rho=0,817) y significativa (t=13,14) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Pucallpa. Asimismo, al realizar el cruce de todas las dimensiones, se apreció que el coeficiente de correlación en todos los casos es directa y significativa.

En esta misma línea, Aragón et al. (2023), demuestra la influencia positiva del liderazgo transformacional sobre la gestión estratégica en organizaciones educativas. Los hallazgos de este estudio muestran un coeficiente de correlación de 1.0, lo que indica una relación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión docente, subrayando la influencia decisiva que ejerce el liderazgo sobre la calidad de la labor educativa.

En estudios realizados en contextos anglosajones, se ha reportado que los líderes transformacionales contribuyen significativamente a la formulación, implementación y evaluación de la planeación estratégica escolar, promoviendo una visión compartida y el compromiso colectivo hacia los objetivos institucionales. Se coincide con Olatunji y Zihni (2024), quienes demuestran que la planificación estratégica influye positivamente en el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional y, a su vez, el liderazgo transformacional media positivamente en la planificación estratégica y el desempeño organizacional. Concluyendo que los procesos de liderazgo transformacional centrados en la planificación estratégica pueden ser fundamentales para facilitar las directrices adecuadas para mejorar el desempeño de las instituciones de educación superior.

En concordancia, Kipasika (2024), identifican que el liderazgo transformacional facilita la alineación entre la misión institucional y las prácticas pedagógicas, lo cual se traduce en una mayor coherencia y eficacia en la gestión estratégica. Los resultados de este estudio subrayan el papel crucial del liderazgo en la articulación e integración de estos elementos organizacionales en la estructura institucional para fomentar la alineación, guiar la toma de decisiones e impulsar la excelencia educativa. Las recomendaciones incluyen la revisión y el perfeccionamiento continuos de los elementos organizacionales, prácticas de liderazgo ágil y esfuerzos para garantizar que los empleados estén bien informados y conectados con los objetivos de la institución.

En el ámbito latinoamericano, se concuerda con investigaciones como las de Castro et al. (2023) y Chuman (2023), quienes han destacado la importancia del liderazgo transformacional en la mejora de la gestión escolar, señalando que este estilo de liderazgo es especialmente relevante en contextos donde la cultura organizacional tiende a ser jerárquica y la toma de decisiones suele estar centralizada. En este sentido, los resultados obtenidos en el Politécnico Nacional del Callao refuerzan la idea de que el liderazgo transformacional puede actuar como un catalizador para la participación docente en la planeación estratégica, superando las limitaciones de los modelos de liderazgo tradicionalmente autoritarios presentes en muchas instituciones educativas de la región.

No obstante, algunas diferencias emergen al comparar la magnitud de las correlaciones encontradas en este estudio con las reportadas en otras investigaciones. Así, Alzoraiki et al. (2024), en un meta-análisis sobre liderazgo transformacional en el sector educativo, reportan correlaciones que oscilan entre 0.40 y 0.70 para la relación entre liderazgo transformacional y variables organizacionales como la efectividad escolar y la innovación. Se coincide con los hallazgos de Molina et al. (2025), quienes identificaron que todas las dimensiones del liderazgo transformacional contribuyen, en distintos grados, al desarrollo de la capacidad organizacional para la gestión estratégica y la mejora escolar.

En particular, la dimensión de estimulación intelectual presenta la correlación más alta con la planeación estratégica, lo que coincide con los resultados de Sliwka et al. (2024), quienes encontraron que la capacidad de los líderes para fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación es un predictor clave del éxito en la planificación y ejecución de estrategias educativas. Estos autores argumentan que la estimulación intelectual permite a los docentes cuestionar prácticas establecidas, proponer nuevas soluciones y adaptarse a los cambios del entorno, factores que son esenciales para una planeación estratégica efectiva en contextos educativos dinámicos.

Por otro lado, la correlación entre la inspiración motivacional y la planeación estratégica también es consistente con los hallazgos de Hafeez y Bidari (2022), quienes sostienen que la capacidad del líder para inspirar y motivar a través de una visión clara y atractiva es fundamental para movilizar a los miembros de la organización hacia el logro de metas comunes. Así mismo, Siswanto et al. (2023), han señalado que la inspiración motivacional es especialmente relevante en entornos donde las condiciones laborales pueden ser adversas, ya que ayuda a mantener la moral y el compromiso del personal docente.

La influencia idealizada y la consideración individual muestran una relación moderada pero significativa con la planeación estratégica. Estos resultados se corresponden con los de

Kilag y Sasan (2023), quienes encontraron que el liderazgo basado en el ejemplo ético y el reconocimiento individual contribuye a generar un clima de confianza y colaboración, elementos indispensables para la participación activa en los procesos estratégicos. Sin embargo, Thompson et al. (2021), sugieren que la influencia idealizada puede tener un impacto más indirecto, actuando a través de la legitimidad y la autoridad moral del líder, mientras que la consideración individual influye directamente en la motivación y el desarrollo profesional de los docentes.

Al comparar estos hallazgos con los de investigaciones realizadas en otros países, se observan tanto coincidencias como diferencias que pueden atribuirse a factores contextuales y culturales. En este sentido, Khan (2025), ha reportado que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la planeación estratégica, pero que este impacto puede estar mediado por variables como la cultura organizacional, el grado de autonomía docente y la disponibilidad de recursos. En estos contextos, la relación entre liderazgo transformacional y planeación estratégica tiende a ser más fuerte en escuelas con culturas colaborativas y estructuras organizacionales flexibles.

En otros contextos, los estudios de Cheah et al. (2022), han resaltado la importancia de considerar las particularidades culturales y estructurales de las instituciones educativas. En algunos países, la tradición de liderazgo autoritario y la falta de participación docente en la toma de decisiones pueden dificultar la implementación de modelos de liderazgo transformacional. Sin embargo, cuando se logra superar estas barreras, el impacto del liderazgo transformacional en la planeación estratégica puede ser incluso mayor que en contextos más descentralizados, ya que representa un cambio significativo en la cultura organizacional.

Los resultados de este estudio, en comparación con la literatura internacional, sugieren que el liderazgo transformacional es un factor clave para la mejora de la planeación estratégica en contextos educativos, pero que su efectividad depende de la capacidad de los líderes para adaptar sus prácticas a las características específicas de su entorno institucional y cultural. En este sentido, se recomienda que las instituciones educativas promuevan programas de formación y desarrollo en liderazgo transformacional que incluyan componentes de adaptación cultural, gestión del cambio y fomento de la participación docente.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación determinan que el liderazgo transformacional se asocia de manera positiva y significativa con la planeación estratégica en la institución educativa Politécnico Nacional del Callao, evidenciado por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.568 ($p < 0.01$, $N=69$), lo que indica que el fortalecimiento de este estilo de liderazgo puede contribuir a la mejora de

los procesos estratégicos institucionales.

La dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional presenta la correlación más alta con la planeación estratégica ($r = 0.573$, $p < 0.01$), lo que sugiere que la promoción del pensamiento crítico y la creatividad entre los docentes es un factor clave para el éxito en la gestión estratégica educativa. Tanto la influencia idealizada ($r = 0.462, p < 0.01$) como la consideración individual ($r = 0.462, p < 0.01$) muestran correlaciones positivas y significativas con la planeación estratégica, destacando la importancia de un liderazgo basado en el ejemplo ético, la empatía y el reconocimiento de las necesidades individuales para fortalecer el compromiso y la participación docente en la planificación institucional.

La inspiración motivacional también se correlaciona de manera moderada y significativa con la planeación estratégica ($r = 0.531$, $p < 0.01$), lo que evidencia que la capacidad del líder para motivar e inspirar a su equipo es fundamental para fomentar la alineación y el compromiso con los objetivos estratégicos de la institución.

Los hallazgos de este estudio refuerzan la importancia de considerar el liderazgo transformacional no solo como un conjunto de competencias individuales, sino como un proceso colectivo que implica la construcción de una visión compartida, la movilización de recursos y la creación de un clima organizacional favorable para la innovación y la mejora continua. En este sentido, el liderazgo transformacional debe entenderse como un elemento central de la cultura organizacional que puede transformar la manera en que las instituciones educativas planifican, implementan y evalúan sus estrategias para el logro de sus objetivos institucionales.

REFERENCIAS

Afshari, L. (2022). Idealized influence and commitment: a granular approach in understanding leadership. Personnel Review, 51 (2), 805-822. https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0153

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. y Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. Frontiers in education, Washington DC, EE. UU. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607

Aragón, L. A., Cabarcas, K. y Camargo, Y. A. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6), 44-57. https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K. y Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? European Management Journal, 41(5), 700-708. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004

Castro, C. A., Merino, T. R., Alcalde, M. R. y Benites, M. A. (2023). Trascendencia del liderazgo transformacional directivo en la gestión escolar. Revista de Climatologıa Edición Especial Ciencias Sociales, 23, 2716. https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2715-2722

Cheah, K. S., Abdullah, Z. y Xiao, M. (2022). Mediating role of intra-team conflict between paternalistic leadership and decision-making quality among china university's CMT

during COVID-19. International Journal of Environmental Research Public Health, 19(18), 11697. https://doi.org/10.3390/ijerph191811697

Chuman, R. M. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(1), 3713–3727. https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521

Hafeez, M. y Bidari, S. (2022). How does transformational leadership style effect on the organizational performance? The case of educational institutions. South Asian Review of Business Administrative Studies, 4(2), 113-128. https://doi.org/10.52461/sabas.v4i2.1514

Hernández, J. J., López, A., Medina, A. B. y Espinoza, N. Y. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras: Impact of transformational leadership on teachers' work motivation in Honduras. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(2), 2214–2225-2214–2225. https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3825

Khan, F. (2025). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal–insights from senior secondary school data in India. Educational Management Administration Leadership, 53(2), 318-338. https://doi.org/10.1177/17411432231172

Khan, I. U., Amin, R. U. y Saif, N. (2022). Individualized consideration and idealized influence of transformational leadership: Mediating role of inspirational motivation and intellectual stimulation. International Journal of Leadership in Education, 1-11. https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286

Khokhar, M. S., Agashe, A., Deogaonkar, A. y Paralkar, T. A. (2023). Ethical leadership and corporate social responsibility in diversified business groups: A conceptual model of Asian and Latin America. International Journal of Professional Business Review, 8(6), 19. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2440

Kilag, O. K. y Sasan, J. M. (2023). Unpacking the role of instructional leadership in teacher professional development. Advanced Qualitative Research, 1(1), 63-73. https://doi.org/10.31098/aqr.v1i1.1380

Kipasika, H. J. (2024). Expression of leadership mission, vision, values, and strategic objectives in academic institution development practices. Journal of Research Innovation Implications in Education, 8(1), 393-402. https://doi.org/10.59765/nywp5295

Molina, G. P., Molina cuña, B. E., Romero, M. A. y Gualpa, C. M. (2025). Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral en docentes de instituciones educativas. Universidad, Ciencia y Tecnología, 29(ESPECIAL), 80-91. https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.879

Olatunji, Y. y Zihni, S. (2024). Strategic planning, transformational leadership and organization performance: driving forces for sustainability in higher education in Nigeria. Sustainability, 16(11), 4348. https://doi.org/10.3390/su16114348

Oseda, D., Chávez, A. y Castro, W. G. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa, 2015. Apuntes de Ciencia Sociedad, 6(1), 7. http://dx.doi.org/10.18259/acs.2016008

Owusu, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: A participative process approach. International Journal of Leadership in Education, 24(5), 694-716. https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919

Sharma, S. N. y Adeoye, M. A. (2024). New Perspectives on Transformative Leadership in Education. EduPedia Publications Pvt Ltd. https://doi.org/10.5281/zenodo.10970922

Siswanto, E. S., Supraptono, E., Sutopo, Y. y Purwanto, A. (2023). The role of transformational leadership, work environment, motivation on job satisfaction and teachers performance of vocational schools. AIP Conference Proceedings, Magelang, Indonesia. https://doi.org/10.1063/12.0017957

Sivarat, N., Thamma, P. y Kenaphoom, S. J. I. O. (2021). Full Range Leadership Concepts. 20(3). https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.147

Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J. y Tung, L. (2024). Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. Journal of Educational Administration, 62(1), 103-121. https://doi.org/10.1108/JEA-03-2023-0049

Thompson, G., Buch, R., Thompson, P.-M. M. y Glasø, L. (2021). The impact of transformational leadership and interactional justice on follower performance and organizational commitment in a business context. Journal of General Management, 46(4), 274-283. https://doi.org/10.1177/0306307020984

Vázquez, S., Latorre, C. y Liesa , M. (2024). Towards an educational leadership: Functions and failures perceived by teachers and management teams. Journal of Research on Leadership Education, 19(2), 147-166. https://doi.org/10.1177/19427751231174