

Transformational Leadership and Educational Quality: Driving Innovation

Navas Gotopo Soratna, Magister, Universidad Científica del Sur, Lima, Perú; Inés del Carmen Flores Perozo, Magister, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú; Carmen Ramírez Sáenz Soto, Doctora, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú; ; Campos Rosendo Nelson Jesús, Magister, Universidad Tecnológica del Perú, Lima Perú; Navas Gotopo Soreiret Margarita, Magister, Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela; Navas Gotopo Sorianny Meliana, Magister, Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela y Garcés Rosendo Eduardo Jesús, Magister, Universidad Autónoma del Perú. Universidad Científica del Sur, Lima, Perú, snavas@cientifica.edu.pe; iflores29@autonoma.edu.pe; Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, saenzsot@ucvvirtual.edu.pe ;c19357@utp.edu.pe ; Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela, soreiret@gmail.com; Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela, sorianny19@gmail.com y Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, egarces@autonoma.edu.pe

Summary– The main objective of this dissertation is to analyze the role of Transformational Leadership from a technological point of view, as a tool to strengthen educational quality. Methodologically, we worked from the quantitative paradigm, following a descriptive design. As for the population, it was made up of 30 teachers from a Peruvian educational institution to whom a questionnaire-type instrument with twelve items represented on a scale was applied. of polyphonic selection estimation, whose results were analyzed using the statistical technique of the relationship of the frequency with the percentage value in each item, resulting in that there are limitations at the managerial level when applying managerial strategies, especially when these involve a technological element, so the leadership figure is weakened. It is recommended that managers are constantly updating themselves on the latest technological trends and this helps them improve their skills in this area so they can lead their team safely and make the most of the available tools, adapting them to the needs of the school they manage. and thereby encourage your team to propose innovative ideas for the search for solutions.

Keywords: Transformational leadership, educational quality, technology, education

Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa: Impulsando la Innovación

Navas Gotopo Soratna, Magister, Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú; Inés del Carmen Flores Perozo, Magister, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú; Carmen Ramírez Sáenz Soto, Doctora, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú; ; Campos Rosendo Nelson Jesús, Magister, Universidad Tecnológica del Perú, Lima Perú; NavasGotopo Soreiret Margarita, Magister, Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela; Navas Gotopo Sorianny Meliana, Magister, Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela y Garcés Rosendo Eduardo Jesús, Magister, Universidad Autónoma del Perú.

Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú, C19491@utp.edu.pe; iflores29@autonoma.edu.pe; Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, saenzsot@ucvvirtual.edu.pe ;Ncamposr@autonoma.edu.pe; Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, University Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela, soreiret@gmail.com; Universidad Nacional Francisco de Miranda, Coro, Venezuela, sorianny19@gmail.com y Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, egarces@autonoma.edu.pe

Resumen– El objetivo principal de esta disertación es el de analizar el rol del Liderazgo Transformacional desde el punto de vista tecnológico, como herramienta para fortalecer la calidad educativa. Metodológicamente, se trabajó desde el paradigma cuantitativo, siguiendo un diseño de tipo descriptivo, En cuanto a la población, esta estuvo conformada por 30 docentes de una institución educativa peruana a quienes se les aplicó un instrumento de tipo cuestionario con doce ítems representados en una escala de estimación de selección polifónica, cuyos resultados se analizaron mediante la técnica estadística de la relación de la frecuencia con el valor porcentual en cada dimensión, dando como resultado que existen limitaciones a nivel directivo al momento de aplicar estrategias gerenciales, sobre todo cuando estas implican un elemento tecnológico, por lo que la figura de liderazgo se ve debilitada. Se recomienda que los directivos estén constantemente actualizándose en las últimas tendencias tecnológicas y ello le ayude a mejorar sus habilidades en este ámbito y así pueda dirigir a su equipo con seguridad y aproveche al máximo las herramientas disponibles, adecuándolas a las necesidades de la escuela que dirige y con ello anime a su equipo a proponer ideas innovadoras para la búsqueda de soluciones.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, calidad educativa, tecnología, educación

Summary– The main objective of this dissertation is to analyze the role of Transformational Leadership from a technological point of view, as a tool to strengthen educational quality. Methodologically, we worked from the quantitative paradigm, following a descriptive design. As for the population, it was made up of 30 teachers from a Peruvian educational institution to whom a questionnaire-type instrument with twelve items represented on a scale was applied. of polyphonic selection

estimation, whose results were analyzed using the statistical technique of the relationship of the frequency with the percentage value in each item, resulting in that there are limitations at the managerial level when applying managerial strategies, especially when these involve a technological element, so the leadership figure is weakened. It is recommended that managers are constantly updating themselves on the latest technological trends and this helps them improve their skills in this area so they can lead their team safely and make the most of the available tools, adapting them to the needs of the school they manage. and thereby encourage your team to propose innovative ideas for the search for solutions.

Keywords: Transformational leadership, educational quality, technology, education

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo actual se ha visto sujeto a importantes cambios en los últimos años, tanto a nivel de las políticas educativas, como en lo económico y social. Estos cambios han llevado los Estados a verse en la necesidad de aplicar estrategias que logren una conjunción entre las exigencias de la sociedad y, a partir de ellas, proponer medidas para satisfacerlas.

Para Arévalo (2001) [2], el sistema educativo, particularmente el venezolano, se ha venido administrando con el único objetivo de hacerlo funcionar en cualquiera de sus niveles pero como se demostrará más adelante, las nuevas dinámicas sociales ponen en evidencia que es primordial dedicarle mayores esfuerzos, con el fin de alcanzar una verdadera calidad educativa.-En este sentido el personal directivo debe tener condiciones de liderazgo que promuevan la innovación y la formulación de estrategias idóneas en el

cumplimiento de funciones tales como: planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar procesos administrativos relacionados tanto con el ámbito pedagógico como en su relación con la comunidad.

En este sentido, la Gerencia educativa constituye obliga a directivos y docentes a mantener adaptaciones e innovaciones constantes, ya que de esto depende la ejecución de su rol de líder que incluye su capacidad de comunicación, promoción de cambios, alternativas para la solución de conflictos, innovación, y estímulo de la motivación en el ambiente escolar (Díaz & Villafuente, 2022) [9].

Así pues, el liderazgo, como arte de gestionar voluntades, implica un espíritu proactivo, con capacidad innovadora, positivista, con visión para percibir la realidad desde distintas perspectivas (Manríquez & Reyes, 2022) [19].

En virtud de esto, la connotación de liderazgo se basa en el compromiso con los objetivos de la institución y la definición de las estrategias para alcanzarlos por lo que se deduce que un gerente educativo, manejándose como un líder transformacional, estratégico y participativo, debe tener la capacidad de comprender la administración de la educación desde la perspectiva propia y de otras personas, es decir, influyendo en el comportamiento de su equipo de trabajo para alcanzar la calidad educativa. Así, se entiende que las instituciones carentes de un buen sistema directivo o gerencial se traduce en ausencia de un liderazgo eficaz y eficiente (Acaso, 2013) [1].

Se plantea, entonces que, un líder en el campo educativo, además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una estructura educativa, debe influir positivamente en los demás miembros para alcanzar los objetivos y metas de la organización, esto requiere de una persona motivada y con confianza para utilizar el poder de forma positiva y lograr transformar para mejorar la realidad.

El liderazgo, es determinante en los miembros de cualquier organización, por ello el líder de hoy debe poner en práctica e internalizar el concepto del liderazgo desde la perspectiva de transfigurar a la gente y a las organizaciones, buscando cambiar la forma de actuar, partiendo de la innovación de cómo se piensa y siente, precisando de un reenfoco mental (Biesta, 2022) [4].

De igual modo, las herramientas gerenciales de un líder se deben adecuar a los métodos tecnológicos para lograr avances importantes en la conducción del proceso educativo, propiciando la participación en la sociedad actual, que cada vez involucra más el uso de canales virtuales de comunicación y gestión de procesos importantes.

Por esta razón el liderazgo como recurso gerencial se inscribe siempre en las coordenadas culturales y educativas para transformar, mejorar y conducir un proceso académico, y a tal efecto el personal directivo y docente, representan un esquema productivo fundamental para fomentar cambios, por lo no debe descuidarse el desempeño en la calidad

profesional, capaz de conducir transformaciones basadas en los conocimientos y estrategias, es decir todo proceso educativo debe poseer una ilustración motivadora basándose en los contenidos necesarios en conseguir el hecho cognitivo que representa el servicio profesional docente, y así lograr una verdadera calidad educativa (Arriagada y otros, 2019) [3].

Es por ello que, en el contexto educativo gerencial, la implementación de las reformas educativas planteadas en el campo pedagógico exige la participación de los directivos para proporcionar a las instituciones el uso de modelos que produzcan una visión acertada de los problemas, a fin de desarrollar proyectos exitosos de mejoramiento que incidan en la calidad de la organización educativa, es decir el líder de hoy debe dominar un sin número de funciones que le faciliten interactuar con el medio para dirigir con eficiencia los destinos de la organización escolar.

Estos planteamientos resultan significativos para entender que el desarrollo asertivo de la institución dependerá en gran escala, de la capacidad del liderazgo transformacional que logren ejercer los directores y docentes de las instituciones para encauzar la buena marcha de los procesos administrativos y académicos, en beneficio de todos los miembros de la comunidad; por lo tanto, se presentó este estudio con el propósito fundamental de estudiar el liderazgo transformacional como una fortaleza indispensable para alcanzar la calidad educativa (Manríquez & Reyes, 2022) [19]. El origen de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona el desempeñar un puesto de administrador en una organización, pues el cargo de administrador confiere cierto grado de autoridad formalmente diseñada. Una persona puede asumir un papel de liderazgo a causa de la posición que ocupa en la organización. Pero no todos los líderes llegan a ser jefes; y ciertamente no siempre los jefes son líderes.

El que una organización dé a sus administradores ciertos derechos formales no brinda la certeza de que la puedan dirigir con eficacia y eficiencia. Se hace evidente que el liderazgo no autorizado, es la habilidad para influir que surge fuera de la estructura formal de la organización y es tan importante o más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes pueden surgir naturalmente dentro de un grupo, lo mismo que mediante el nombramiento formal para dirigirlo (Bogantes, 2015) [5].

En relación a lo expuesto anteriormente, se puede decir que el líder es quien compromete a las personas a desempeñarse de forma afectiva y quien transforma a la gerencia en un agente del cambio. De esta forma, el liderazgo forma parte esencial en cualquier organización ya que el mismo induce hacia un horizonte del trabajo en conjunto en el logro de las metas y objetivos planteados de una manera más efectiva, tomando en cuenta las capacidades para tratar al individuo y al mismo saber convivir y tener buenas relaciones interpersonales con todo su colectivo (Caurín y otros, 2018) [8]. Es así como el liderazgo se percibe como una habilidad propia de todas las personas y se manifiesta

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LEIRD).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LEIRD).
DO NOT REMOVE

mediante actitudes e ideas; le permite al individuo establecer sus objetivos y dimensionar la manera de alcanzarlos, ya sea para sí mismo o para el grupo al que pertenece (Ricardo & Vieira, 2022) [23]. En consecuencia, el liderazgo se constituye como un paradigma innovador, un modelo particular de la conducta humana que se ejerce en la interrelación con los demás, un eje instructor, una herramienta flexible capaz de mejorar los procesos de gestión en las instituciones, más aún en el campo escolar por ser entidades orientadas a la formación integral de los educandos.

Características del Líder Transformacional, este se distingue por cinco características básicas, que pueden ser relacionadas con la labor desempeñada en sus competencias docentes: la consideración Individual, la estimulación intelectual, la motivación e inspiración, la tolerancia psicológica y la influencia idealizada o carisma (Manríquez & Reyes, 2022) [19]. El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico, se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Buitrago y otros, 2018) [8].

Ahora bien, bajo estos postulados, a los gerentes de las instituciones educativas, al ejercer su liderazgo, les corresponde aplicar la inteligencia emocional para ser empáticos, transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal, al igual que, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, promover satisfacción, confianza y seguridad en los miembros del personal. Por eso, los líderes del sector educativo que muestren influencia idealizada son capaces de alcanzar el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos desarrollo y desempeño laboral (Maffi & Fagnani, 2022) [17]. Por ello surgen diversos tipos de liderazgo: Montecinos y Contreras (2019) [21], indican que los tipos de liderazgo que se pueden identificar en las organizaciones, corresponden directamente con el funcionamiento que una institución tendrá y los objetivos que podrán alcanzar. Esto quiere decir, que el desempeño de los docentes y, en efecto, el comportamiento de los estudiantes, estará directamente relacionado con el tipo de liderazgo que asuman los directivos del centro. En virtud de esto, se identifican los siguientes tipos de liderazgo:

1. Liderazgo autocrático.

El Liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación el estilo puede

ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas (Irrazábal, 2018) [15].

2. Liderazgo burocrático.

Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego (Manríquez & Reyes, 2022) [19].

3. Liderazgo carismático.

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas, los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático (Manríquez & Reyes, 2022) [19].

4. Liderazgo participativo o democrático.

A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo, pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad (Irrazábal, 2018) [15].

5. Liderazgo Laissez-faire.

Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control (Manríquez & Reyes, 2022) [19].

6. Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones.

Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas (Díaz & Villafuente, 2022) [9].

7. Liderazgo natural.

Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil. De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que, en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo. (Manríquez & Reyes, 2022) [19].

8. Liderazgo orientado a la tarea.

Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tiene den a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores (Montecinos & Contreras, 2019) [21].

9. Liderazgo Transaccional.

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea. El liderazgo transaccional es un tipo de gestión, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo (Montecinos & Contreras, 2019) [21].

10. Liderazgo transformacional.

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional. Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que la transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo Aplicada, pues permitió analizar el rol del Liderazgo Transformacional desde el punto de vista tecnológico, como herramienta para fortalecer la calidad educativa. Por ello, el enfoque que se siguió fue de tipo Cuantitativo, orientado desde el paradigma positivista, con un método descriptivo y un diseño de campo, cuyo alcance perseguía analizar las características del liderazgo transformacional como herramienta gerencial desde el punto

de vista tecnológico y su influencia en la mejora de la calidad educativa. Para este análisis se tomó en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional (Torres, 2022): **Consideración Individual**, el líder pendiente de necesidades, desarrollo y progreso de sus seguidores, y con trato personal y apoyo compromete la participación de ellos; **Estimulación Intelectual**, el líder anima el cambio, potencia los esfuerzos de sus seguidores en la resolución de conflictos, propiciando el desarrollo de estrategias que se requieren en el ejercicio docente; **Motivación Inspiradora**, el líder cuenta con seguidores comprometidos y los alienta al logro de sus deseos, lo que favorece la identidad grupal y organizada; **Tolerancia psicológica**, el líder logra los mayores esfuerzos de sus seguidores para mayores y resultados; **Influencia idealizada**, con entusiasmo, y credibilidad, el líder los guía y sus seguidores acuden a él con seguridad porque lo hace para beneficio de todos. [23]. Por ello, la aplicación del instrumento, tipo encuesta, es oportuno para medir las dimensiones mencionadas, y de los resultados generaremos las respectivas recomendaciones para lograr los objetivos de la presente investigación.

Es preciso señalar que la población estuvo conformada por un grupo de 30 docentes de educación secundaria a quienes se les aplicó un cuestionario de 12 ítems representados en una escala de estimación de selección polifónica, con el mismo se pudo conocer tanto sus impresiones como sus habilidades de liderazgo transformacional que poseía la muestra de estudio. Los resultados de esta encuesta sirvieron para construir la reflexión que permitió establecer las discusiones y conclusiones más relevantes de este estudio (Guardia, 2022) [12]. Es menester señalar que la validez del estudio se determinó, mediante la técnica de juicio de expertos y los resultados se analizaron mediante la técnica estadística de la relación de la frecuencia con el valor porcentual en cada ítem.

III. RESULTADOS

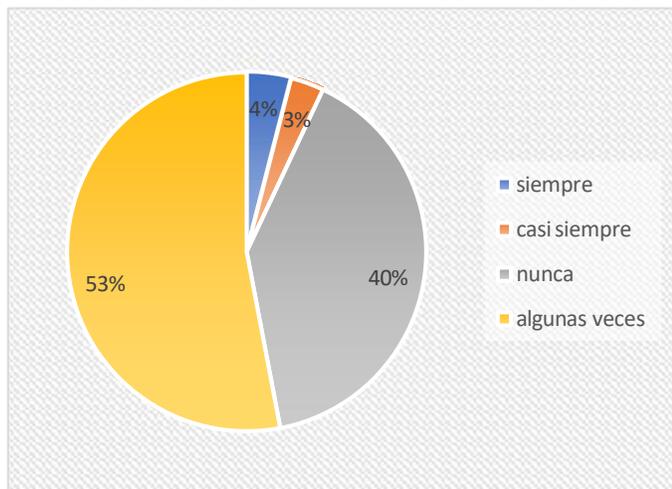
En este apartado se detallan de manera porcentual y gráfica los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, que permitió, primeramente, conocer la situación inicial de la población con respecto al liderazgo transformacional desde el punto de vista tecnológico, como herramienta para fortalecer la calidad educativa. Con base a la ruta metodológica llevada a cabo, se aplicó un instrumento, tipo encuesta de 12 ítems a 30 trabajadores (directivos y docentes) de una institución pública del Perú para conocer sus apreciaciones sobre los tipos de liderazgo y su relación con la calidad educativa de la institución en la que laboran.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A continuación, se describen los resultados obtenidos por

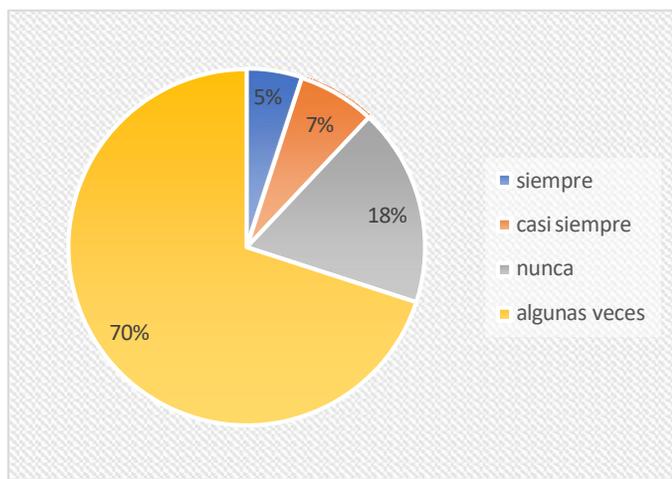
dimensión:

Gráfico 1. D1 Consideración Individual



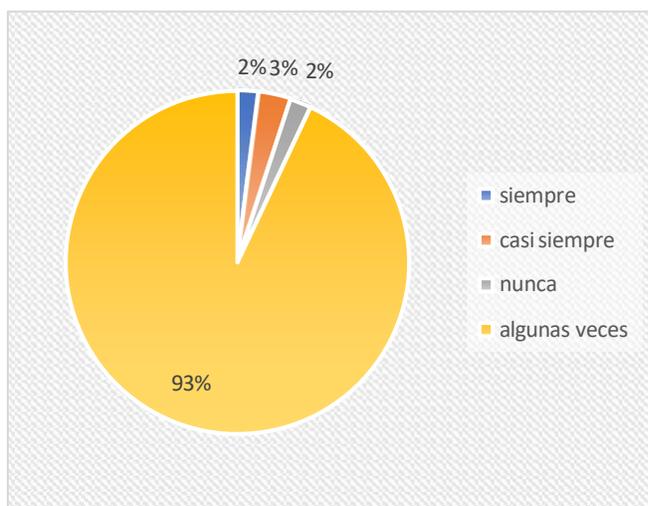
En el gráfico 1, se observa que en la dimensión Consideración Individual de 30 participantes, un 53% opina que algunas veces el líder está pendiente de sus progresos, un 40% que nunca sucede. Mientras que obtiene los porcentajes más bajos de 4% y 3% en el siempre y casi siempre, que opinan que hay poco interés de los progresos que tienen en el empleo de herramientas tecnológicas.

Gráfico 2. D2 Estimulación Intelectual



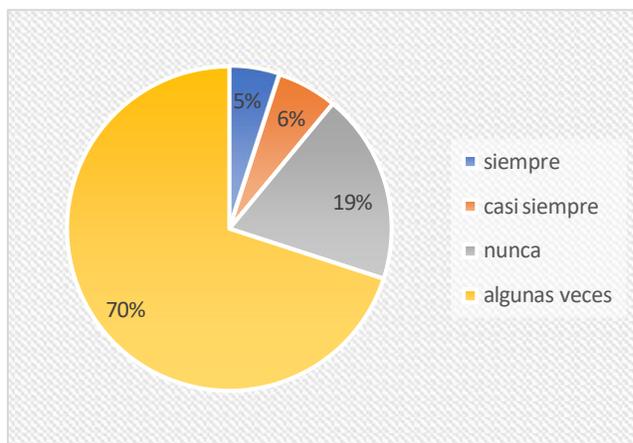
En el gráfico 2, se observa que en la dimensión Estimulación Intelectual, de 30 participantes, un 70% percibe que solo algunas veces las funciones inherentes al cargo directivo no potencian los esfuerzos en el personal de la institución, un 18% que esto nunca sucede. Mientras que obtiene los porcentajes de 7% y 5% en el siempre y casi siempre, desconocen los esfuerzos de su personal docente.

Gráfico 3. D3 Motivación Inspiradora



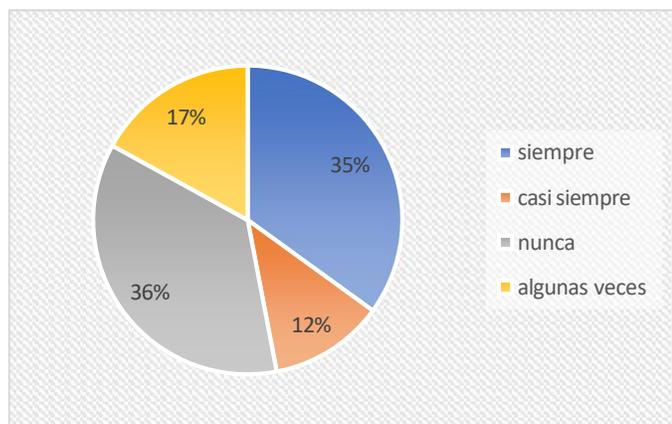
En el gráfico 3, se observa que en la dimensión Motivación Inspiradora de 30 participantes, un 93% de los encuestados dijeron que solo algunas veces sentían que el personal directivo les transmitía aliento para el trabajo en equipo. Mientras que obtiene porcentajes que van entre 2% y 3% en el siempre, casi siempre y nunca.

Gráfico 4. D4 Tolerancia psicológica



En el gráfico 4, se observa que en la dimensión Tolerancia psicológica, de 30 participantes, un 70% opina que solo algunas veces los directivos no logran que los docentes hagan mayores esfuerzos porque no hay una valoración objetiva del trabajo realizado por el personal de la institución, y un 19% afirma que nunca hay esa valoración. Mientras que se obtiene los porcentajes de 5% y 6% en el siempre y casi siempre.

Gráfico 5. Influencia idealizada



En el gráfico 5, se observa que en la dimensión Influencia idealizada, de 30 participantes, solo un 17 % indicó que solo algunas veces tienen el apoyo necesario de los directivos de la institución, un 36% que nunca sucede. Mientras que un 35% indica que si recibe apoyo y 5% en el siempre y casi siempre y solo un 12 % indicó que casi siempre pueden contar con los apoyos de los directivos.

IV. CONCLUSIONES

Desde el punto de vista teórico el liderazgo transformacional del docente representa una herramienta de reforzamiento positiva en su personalidad, considerando que el comportamiento depende del entorno social y donde el docente líder demuestra la capacidad para comunicarse, y/o influir, en las emociones de las personas o grupos sociales necesarias para dirigirlos, y donde se compartan ideas grupales indispensables para el cumplimiento de uno o varios objetivos, es decir el liderazgo es la esencia para inducir a logros significativos en la calidad educativa en el contexto del aprendizaje.

Los resultados obtenidos demuestran que el director tiene limitaciones para demostrar su liderazgo, en las 4 primeras dimensiones del liderazgo transformacional sobre todo cuando estas implican un elemento tecnológico. Las funciones del director se limitan a cumplir con compromisos administrativos, sin hacer una verdadera valoración en el acompañamiento de los progresos del personal docente. Es importante destacar que el directivo de una institución educativa debe ser un líder desde el punto de vista de transmitir un entusiasmo a su grupo, porque no estimulan los esfuerzos que su personal, en esta situación se demostró que el personal adscrito no puede apoyarse en la capacidad del personal directivo para tener un estímulo de avance, pues sus

iniciativas no son tomadas en cuenta, sobre todo cuando estas se relacionan con aplicar estrategias innovadoras, ya que al no poseer destrezas tecnológicas, se limitan a las tradicionales y ello retrasa el proceso, se realiza con mayores limitaciones y dificultades. Esto genera la necesidad imperante de que todo el equipo, tanto el directivo como el docente se actualice en el uso de herramientas tecnológicas.

Asimismo, los porcentajes obtenidos también reflejan que la figura de liderazgo presente en la institución, no va más allá de su capacidad de cargo, como directivo o jefe, por lo que se hace necesario revisar a fondo las condiciones en las que se desempeña el directivo, a través de futuras investigaciones. Además, ello influye en la poca motivación y compromiso de la institución educativa en mejorar la calidad educativa en ella y promover la innovación y capacitación tecnológica de los colaboradores de la misma, esto tienen que ver con que el líder no inspira. Por ende, la cooperación del equipo no logra cohesión adecuada para mejorar la calidad educativa de la escuela. Los resultados deseados serán un elemento clave y la comunicación asertiva por parte de los directivos y los docentes, puesto que ello permitirá informar claramente los cambios tecnológicos y las estrategias a seguir, además es menester escuchar las inquietudes del equipo, pues esto permitirá brindar una orientación oportuna cuando sea necesario.

Se recomienda hacer una reingeniería en la forma de liderar, hasta conducirla hacia un tipo de liderazgo transformacional, pero para alcanzar ello, se debe capacitar a todo el equipo directivo, docente y administrativo para que ello los invite a integrar el liderazgo transformacional con la tecnología y así se pueda impulsar la mejora de la calidad educativa de la escuela. Además de ello, se sugiere establecer una perspectiva clara y ambiciosa que integre la tecnología como una herramienta clave para el cambio y la transformación organizacional. Dicha visión debe inspirar a los miembros del equipo y alinearlos con los objetivos estratégicos de la institución educativa. Por último, incentivar a los colaboradores para que propongan ideas y posibles soluciones tecnológicas que puedan contribuir al crecimiento y la transformación de este centro.

REFERENCIAS

- [1] Acaso, M. (2013). Acaso, M. (2013) Hacer la revolución en Educación. Barcelona: Paidós.
- [2] Arévalo, J. (2021). La Conceptualización Epistemológica de las prácticas sociales enmarcadas en la alfabetización inicial. La Universidad del Zulia.
- [3] Arriagada, M., Ibáñez, P., & Elías, M. (2019). Aproximación a una noción de aprendizaje en la Sociedad de la Incertidumbre. En M. Serna, *Revolución en la Formación y la Capacitación para el Siglo XXI* (págs. 1-15). Medellín: Instituto Antioqueño de Educación.
- [4] Biesta, G. (2022). Por qué la forma de la enseñanza importa. una defensa de la integridad de la educación y del trabajo de los profesores más allá de programas y buenas intenciones. *Revista de Educación* (395), 13-24.

- [5] Bogantes, J. (2015). Estrategias para la evaluación en educación a distancia: un análisis de las opciones empleadas en el programa de educación general básica de la UNED. *Innovaciones Educativas*, 17(22), 15-22. <https://doi.org/10.22458/ie.v17i22.1097>
- [6] Buitrago, M., Cabezas, M., Castillo, J., Moyano, A., & Pinzón, M. (2018). Evaluación auténtica: un camino hacia la transformación de las prácticas pedagógicas. *Revista de educación y desarrollo social*, 12(1), 74-89. <https://doi.org/10.18359/reds.3359>
- [7] Caurín, C., Morales, A., & Fontana, M. (2018). Convivencia en el ámbito educativo: aplicación de un programa basado en la empatía, la educación emocional y la resolución de conflictos en un instituto español de enseñanza secundaria. *cuestiones pedagógicas*, 2018/2019(27), 97-112. <https://doi.org/10.12795/CP2018.i27.06>
- [8] Díaz, A., & Villafuente, C. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación: *revista de investigación en comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161 -171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- [9] Díez, H. (2020). Otra investigación educativa posible. Investigación-Acción Participativa Dialógica e Inclusiva. *Márgenes: Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 115-128.
- [10] Fernández, L. (2022). Las TIC en el área de ciencias sociales. Uso y opinión de los docentes de Educación Primaria. *UNES: Universidad, escuela y sociedad* (12), 56-72. <https://doi.org/10.30827/unes.i12.24013>
- [11] Guardia, J. (2022). Significados de la educación rural. Una sistematización de experiencia. *Revista sobre la infancia y la adolescencia* (20), 39-58.
- [12] Hernández, M., & Esparza, G. (2022). La calidad de la educación en territorios rurales desde las políticas públicas. *Sophia* (22), 171-193.
- [13] Irrazábal, J. (2018). *La escuela y los padres en la filosofía de la educación de John Dewey*. EUNSA Universidad de Navarra.
- [14] López, I., & Best, A. (2021). La orientación educativa en valores del educador en formación de nivel medio para desarrollar cualidades morales en los niños/as de la primera infancia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(1), 173-184.
- [15] Maffi, L., & Fagnani, M. (2022). Enseñanza en las comunidades rurales del valle del Po, 1861- 1900: Una idea de educación agrícola descrita por boletines agrarios. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural* (86), 169-189.
- [16] Malagón, F., & Graell, M. (2022). La formación continua del profesorado en los planes estratégicos de las universidades españolas. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 25(1), 433-458. <https://doi.org/10.5944/educxx1.30321>
- [17] Manriquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo. Una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Educación: revista de la Universidad de Costa Rica*, 46(1), 554-572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- [18] Michailoff, E., Grossman, A., & Briceño, M. (2022). El conocimiento y aplicación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de los docentes de educación inicial de una selección de colegios privados del estado Miranda, Venezuela. *Revista de la SEECI* (56), 49-66. <https://doi.org/10.15198/seeci.2023.56.e815>
- [19] Montecinos, E., & Contreras, P. (2019). Participación ciudadana en la gestión pública: Una revisión sobre el estado actual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 341-362.
- [20] Morillo, J., & Morales, I. (2022). La educación virtual en la Universidad Central del Ecuador: ¿un nuevo reto académico? *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración* (11), 225-247. <https://doi.org/10.32719/25506641.2022.11.6>
- [21] C. Torres Díaz, "El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02", Pontificia Universidad Católica del Perú, 2020.