

Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: revisión sistemática de las prácticas y resultados

Impact of transformational leadership in educational settings: systematic review of practices and outcomes

Impacto da liderança transformacional em contextos educativos: uma revisão sistemática das práticas e dos resultados

Berta Amelia Salazar Balarezo

bsalazarb@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-2793-8089>

Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Graciela Maribel Villanueva Candiotti

gvillanuevac10@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9933-0434>

Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Erick Alan Cándor Salazar

2012008207@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-3060-9438>

Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

mlrodriguezr1@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8873-1785>

Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.135>

Artículo recibido 9 de abril 2025 | Aceptado 16 de mayo 2025 | Publicado 2 de julio 2025

RESUMEN

El liderazgo transformacional se ha posicionado como un factor clave para mejorar el desempeño docente y la cultura organizacional en instituciones educativas. Este estudio tiene como objetivo analizar cómo este estilo de liderazgo impacta en la motivación, desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal docente. Para ello, se realizó una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA, incluyendo artículos publicados entre 2020 y 2024 en bases de datos internacionales. Los criterios de inclusión consideraron estudios empíricos, en español o inglés, enfocados en educación y liderazgo. Se excluyeron trabajos no arbitrados y fuera del tema. De un total de 640 artículos iniciales, se seleccionaron 13 investigaciones relevantes. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional fomenta entornos educativos más dinámicos, mejora la colaboración docente y eleva el compromiso institucional. Se concluye que su implementación contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño docente y a la mejora continua en la calidad educativa.

Palabras clave: Cultura organizacional; Desarrollo profesional; Desempeño docente; Entorno educativo; Liderazgo transformacional; Satisfacción laboral

ABSTRACT

Transformational leadership has emerged as a key factor in improving teacher performance and organizational culture in educational institutions. This study aims to analyze how this leadership style impacts teacher motivation, professional development, and job satisfaction. To achieve this objective, a systematic review was conducted following the PRISMA protocol, including articles published between 2020 and 2024 in international databases. The inclusion criteria considered empirical studies in Spanish or English, focused on education and leadership. Non-peer-reviewed works and those outside the scope were excluded. From an initial pool of 640 articles, 13 relevant studies were selected. Results show that transformational leadership fosters more dynamic educational environments, enhances teacher collaboration, and increases institutional engagement. It is concluded that its implementation significantly contributes to strengthening teacher performance and continuous improvement in educational quality.

Keywords: Organizational culture; Professional development; Teacher performance; Educational environment; Transformational leadership; Job satisfaction

RESUMO

O liderança transformacional tem se posicionado como um fator fundamental para melhorar o desempenho docente e a cultura organizacional nas instituições educativas. Este estudo tem como objetivo analisar como este estilo de liderança impacta a motivação, o desenvolvimento profissional e a satisfação no trabalho dos profissionais docentes. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática seguindo o protocolo PRISMA, incluindo artigos publicados entre 2020 e 2024 em bases de dados internacionais. Os critérios de inclusão consideraram estudos empíricos, em espanhol ou inglês, focados em educação e liderança. Foram excluídos trabalhos não revisados por pares e fora do escopo temático. De um total inicial de 640 artigos, foram selecionadas 13 pesquisas relevantes. Os resultados mostram que o liderança transformacional promove ambientes educativos mais dinâmicos, melhora a colaboração entre professores e aumenta o envolvimento institucional. Conclui-se que sua implementação contribui significativamente para o fortalecimento do desempenho docente e para a melhoria contínua na qualidade da educação.

Palavras-chave: Cultura organizacional; Desenvolvimento profissional; Desempenho docente; Ambiente educativo; Liderança transformacional; Satisfação no trabalho

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el liderazgo transformacional ha cobrado relevancia como un modelo estratégico para mejorar la calidad educativa y fortalecer la gestión institucional en diferentes niveles del sistema educativo. Este enfoque, desarrollado originalmente por Idiko y Obah (2023), se basa en la capacidad del líder para inspirar, motivar y fomentar el desarrollo profesional y personal de su equipo, promoviendo entornos de trabajo colaborativos y orientados al cambio positivo. El contexto actual plantea numerosos desafíos para las instituciones educativas, entre ellos, crisis financieras recurrentes, cambios demográficos significativos y persistentes desigualdades en el acceso a una educación de calidad. Estas problemáticas exigen respuestas innovadoras y sostenibles que vayan más allá de lo operativo, impulsando reformas profundas en la forma en que se gestiona el talento humano y se organiza el proceso enseñanza-aprendizaje.

En este marco, el liderazgo transformacional emerge como una herramienta clave para enfrentar estos retos. Su enfoque no solo busca alcanzar metas comunes, sino también transformar a los miembros de la comunidad educativa, fomentando una cultura de mejora continua, innovación y compromiso colectivo con la misión institucional (De León, 2023). Este tipo de liderazgo se centra en el crecimiento personal y organizacional, promoviendo actitudes proactivas frente al cambio y la incertidumbre. Desde una perspectiva conceptual, el liderazgo transformacional se caracteriza por cuatro dimensiones principales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Valencia et al., 2022; Anderson et al., 2023). Estos componentes permiten a los líderes educativos conectar con sus equipos docentes, generar confianza y fomentar ambientes propicios para el aprendizaje y la innovación pedagógica.

Por lo que, este estilo de liderazgo tiene un impacto directo en múltiples aspectos del funcionamiento escolar. En primer lugar, influye positivamente en la calidad educativa, ya que impulsa prácticas pedagógicas renovadas y responde eficazmente a las demandas cambiantes de la sociedad. Además, fortalece el clima institucional al promover valores como la colaboración, la comunicación asertiva y la transparencia,

elementos fundamentales para una convivencia escolar saludable (Vázquez et al., 2021). También se ha demostrado que el liderazgo transformacional mejora el desempeño docente, incrementando la motivación, reduciendo el estrés laboral y fomentando una mayor satisfacción profesional (Vázquez Pailaqueo et al., 2021). Al sentirse apoyados y valorados, los docentes tienden a involucrarse más activamente en la toma de decisiones y en la implementación de proyectos innovadores que respondan a las necesidades locales e internacionales en materia educativa.

Mientras que, a nivel regional, el liderazgo transformacional cobra especial importancia en América Latina, una región marcada por constantes cambios sociales, económicos y educativos. En este contexto, la adopción de estilos de dirección más participativos y visionarios resulta esencial para garantizar una educación equitativa, inclusiva y adaptada a las nuevas realidades (Alonzo et al., 2023). La falta de liderazgos sólidos y orientados al futuro ha sido identificada como uno de los factores que limitan el avance en la calidad educativa en muchos países latinoamericanos. Estudios recientes han mostrado cómo la implementación de este modelo de liderazgo puede facilitar la integración de nuevos enfoques pedagógicos, fomentar la cooperación entre los agentes educativos y elevar los niveles de compromiso institucional tanto en escuelas primarias como en universidades (Queupil et al., 2021).

Por consiguiente, esto refuerza la idea de que el liderazgo transformacional no solo es aplicable en contextos específicos, sino que puede ser escalado a distintos niveles educativos con resultados positivos en la gestión escolar. Además, investigaciones empíricas han validado la efectividad de este modelo en diversos escenarios educativos. Por ejemplo, Avellaneda-Santana et al. (2022) destacan cómo este tipo de liderazgo permite superar expectativas tradicionales, fomentar la creatividad y construir una visión compartida hacia el futuro de la institución. Asimismo, Voelkel Jr (2022) subraya su papel fundamental en la formación de comunidades educativas cohesionadas, capaces de responder ante crisis como la pandemia del COVID-19.

En este contexto, la literatura disponible también señala beneficios en términos de innovación pedagógica y adaptabilidad institucional. Narváez (2025) indica que el liderazgo transformacional contribuye a repensar la educación mediante una pedagogía integradora y colaborativa, mientras que Chaucono Catrinao et al. (2022) muestran cómo potencia la innovación, aumenta la confianza del personal docente y mejora la organización del tiempo y las tareas. De acuerdo con estas evidencias, el liderazgo transformacional no solo representa una alternativa viable, sino una necesidad urgente en muchas instituciones educativas que buscan consolidarse como espacios de desarrollo integral para estudiantes y docentes. Sin embargo, persiste la necesidad de estudios más profundos que analicen su aplicación en contextos heterogéneos y bajo condiciones de alta incertidumbre.

Por ello, el objetivo del presente estudio es analizar cómo este estilo de liderazgo impacta en la motivación, desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal docente. Para lograrlo, se realizó una

revisión sistemática de literatura científica publicada entre 2019 y 2024, utilizando el protocolo PRISMA como metodología de selección y análisis de artículos relevantes. Esta investigación busca aportar al campo académico y práctico mediante un análisis crítico de cómo el liderazgo transformacional contribuye al fortalecimiento institucional, la mejora del desempeño docente y la construcción de sistemas educativos más resilientes y adaptativos.

Los hallazgos obtenidos pueden servir como base para políticas públicas, programas de formación directiva y líneas futuras de investigación educativa. En conjunto, este trabajo pretende ofrecer una visión integral sobre el rol del liderazgo transformacional en la educación contemporánea, mostrando cómo su implementación adecuada puede convertirse en un motor de cambio que impulse una mejora sostenible en la calidad y equidad del sistema educativo

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque metodológico de revisión sistemática de la literatura, utilizando las directrices PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) como marco orientador. Este enfoque permite garantizar un proceso riguroso, transparente y replicable en la identificación, selección, evaluación y síntesis de evidencia científica relevante sobre el impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos.

Se diseñó una estrategia de búsqueda estructurada que combinó términos relacionados con los conceptos clave del estudio: liderazgo transformacional, desempeño docente y entornos educativos. Las búsquedas se realizaron durante el mes de mayo de 2024 en las siguientes bases de datos internacionales, Scopus, Web of Science (WOS), Google Scholar, Scielo, Dialnet, ERIC (Educational Resources Information Center). Los términos empleados fueron los siguientes: (“transformational leadership” OR “transformative leadership”) AND (“teacher performance” OR “educational leadership” OR “school management”) AND (“educational environment” OR “institutional climate” OR “organizational culture”) AND (“systematic review” OR “literature review”) AND (“education system” OR “educational institutions”).

Además, se aplicaron los siguientes filtros, Idioma: inglés o español, rango temporal: artículos publicados entre enero de 2020 y abril de 2024, tipo de documento: artículos revisados por pares. Ámbito: instituciones educativas formales (escuelas, colegios y universidades). Para maximizar la exhaustividad, también se realizó una búsqueda manual en las referencias bibliográficas de los artículos seleccionados y se exploró literatura gris (tesis, informes técnicos y ponencias académicas) a través de repositorios digitales institucionales y plataformas como Redalyc, Teseo y OpenGrey.

Con el fin de asegurar la calidad y pertinencia de los estudios seleccionados, se establecieron criterios de inclusión y exclusión claros, Tabla 1.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudios empíricos o teóricos enfocados en liderazgo transformacional en contextos educativos	Investigaciones centradas en otros estilos de liderazgo (ej.: transaccional, distributivo)
Publicados entre 2020 y 2024	Trabajos publicados antes de 2020
Artículos revisados por pares	Literatura no revisada por pares o documentos sin metodología clara
En idioma inglés o español	Estudios en otros idiomas
Que aborden escuelas, colegios o universidades	Investigaciones fuera del ámbito educativo formal

Estos criterios permitieron identificar únicamente aquellas investigaciones que aportaban evidencia sólida y actualizada para el análisis objetivo del tema. El proceso de selección siguió las cuatro etapas establecidas por el protocolo PRISMA, Tabla 2: identificación, cribado, elegibilidad y síntesis. Inicialmente, se recuperaron 640 registros de las bases de datos mencionadas. Tras eliminar duplicados y aplicar los criterios de inclusión/exclusión, se obtuvo un total de 13 estudios para el análisis final.

Tabla 2. *Proceso de selección*

Fase PRISMA	Número de artículos
Identificación inicial	640
Eliminación de duplicados	-50
Cribado por título y resumen	-550
Evaluación de elegibilidad (análisis completo)	-27
Estudios incluidos	15

Este proceso asegura la transparencia y replicabilidad del procedimiento utilizado. Para minimizar posibles sesgos de selección y análisis, se utilizó una herramienta de evaluación crítica basada en la escala de Newcastle-Ottawa Scale (NOS), adaptada para revisiones sistemáticas. Los estudios incluidos fueron analizados por dos investigadores independientes, quienes valoraron aspectos como: Claridad del diseño metodológico, rigor en la recolección de datos, validez de los instrumentos utilizados y consistencia de los hallazgos. En caso de discrepancia, se recurrió a un tercer revisor para alcanzar consenso. Además, se registró la posible heterogeneidad metodológica entre los estudios mediante un análisis cualitativo comparativo que consideró diferencias en diseños, contextos y tamaños muestrales.

Es importante reconocer que, aunque se utilizó una estrategia de búsqueda amplia, podría existir un sesgo de disponibilidad geográfica, ya que se priorizaron bases de datos accesibles públicamente y no se incluyeron fuentes de acceso restringido o regionales poco indexadas. Asimismo, la heterogeneidad en los

enfoques metodológicos y objetivos de los estudios incluidos dificultó la realización de una meta-análisis cuantitativa, limitando el alcance a una síntesis cualitativa de resultados.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Los principales aportes del liderazgo transformacional en entornos educativos, evidenciando cómo este estilo de liderazgo impacta positivamente en tres dimensiones clave: el clima laboral, la gestión institucional y el desempeño docente. En primer lugar, la Figura 1, muestra que el liderazgo transformacional fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, donde los docentes se sienten valorados y comprometidos, lo que repercute en una mayor satisfacción laboral y en la construcción de relaciones de confianza. En segundo lugar, resalta la mejora en la gestión institucional, promoviendo una cultura organizacional basada en la innovación, la comunicación asertiva y la transparencia, factores que contribuyen a la eficacia y sostenibilidad de las instituciones educativas. Finalmente, la figura señala el impacto en el desempeño docente, destacando cómo este liderazgo estimula la creatividad, la responsabilidad y la participación activa de los docentes, lo que se traduce en mejores resultados de aprendizaje para los estudiantes.

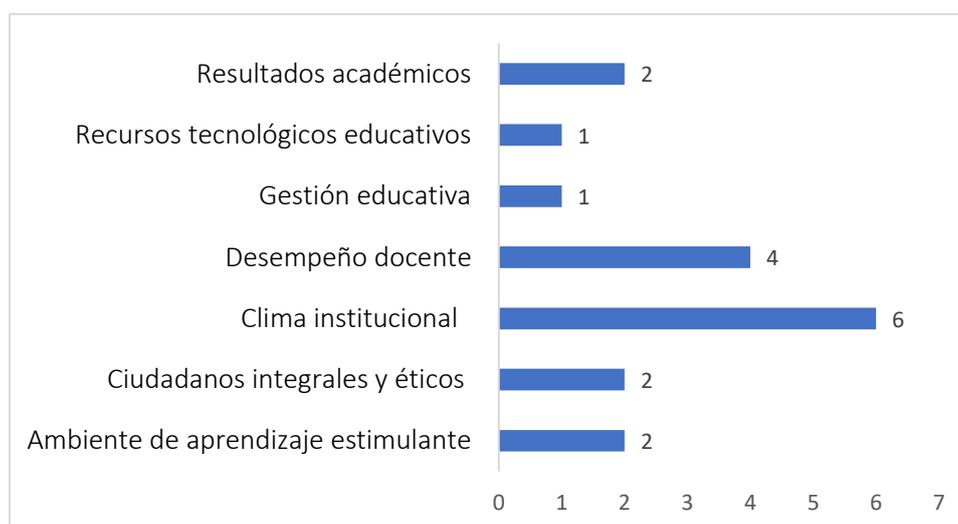


Figura 1. *Aportes del liderazgo transformacional*

Respecto a la influencia que se tiene del liderazgo transformacional al clima laboral, los estudios evidencian buenos resultados debido a que el liderazgo moldea el ambiente de trabajo haciendo que sea más colaborativo y eficiente. Los líderes adoptan estilos que inspira al equipo de trabajo fomentando una sinergia. En la Tabla 2, se presentan los principales argumentos sobre el impacto que se tiene.

Tabla 2. *Beneficios de liderazgo transformacional en el clima laboral*

Autores	Principales aportes
Benítez y Herrera (2023)	Por medio de los líderes transformacionales el clima laboral es afectivo mejorando la comunicación y las condiciones de trabajo y haciendo que el desempeño docente logre un buen funcionamiento.
Díaz (2023)	Los líderes logran unificar el compromiso manteniendo un entorno laboral eficaz y positivo donde los docentes son empoderados e inspirados a los objetivos comunes.
Duarte y Bohorquez (2024)	Se inspira y motiva a los docentes a crear espacios positivos mejorando la colaboración y el trabajo en equipo y manteniendo oportunidades en la institución.
Escanio (2023)	Los docentes perciben una iniciativa de Liderazgo facilitando la empatía y promoviendo la creatividad e Innovación de los integrantes.
Intriago (2024)	Se promueve un ambiente de apoyo y confianza fomentando la responsabilidad entre el profesorado.
Muñoz et al (2022)	La motivación inspiración el carisma y la confianza para lograr que el entorno laboral sea interactivo y creativo fomentando el logro de los objetivos personales y organizacionales.
Quintana (2022)	El liderazgo transformacional estimula y anima a los maestros en participar equitativamente en los objetivos institucionales así se evidencia el servicio para trabajar en conjunto.
Quispe et al. (2023)	La percepción del clima laboral es más efectiva manteniendo una confianza y compromiso en los roles asignados
Vásquez et al. (2021)	La labor del profesorado actúa con responsabilidad y sensibilización participando activamente en los objetivos que tiene un impacto positivo en el ambiente.

Conforme a lo descrito, se tiene que los líderes transformacionales contribuyen a la creación de un clima laboral donde los docentes se muestran comprometidos y sienten que son valorados. De esta manera repercute en la satisfacción laboral y al ambiente armonioso para el logro de los resultados. Otro aspecto sobresaliente del impacto del liderazgo transformacional se da en la gestión institucional, la cual es clave para el crecimiento y la sostenibilidad tanto de organizaciones educativas como empresariales. Más allá de los procesos técnicos, su implementación impacta directamente en la calidad del servicio, en la eficacia de los recursos y, sobre todo, en las personas que forman parte de estas instituciones. Respecto a esta influencia, en la Tabla 3 se describen los aportes analizados.

Tabla 3. *Beneficios de liderazgo transformacional en la gestión institucional*

Autores	Principales aportes
Benítez y Herrera (2023)	El liderazgo transformacional inspira a toda la comunidad escolar a trabajar en conjunto mejorando la gestión tanto pedagógica como administrativa.
Díaz (2023)	El liderazgo transformacional motiva a los líderes a lograr los compromisos institucionales fortaleciendo las habilidades y capacidades de los miembros de la comunidad educativa.

Duarte y Bohorquez (2024)	El liderazgo transformacional permite la proactividad y creatividad al abordar los desafíos y reconociendo las oportunidades como toma de decisiones para fomentar el desarrollo y promover el crecimiento personal y profesional de los educadores.
Escanio (2023)	A través del liderazgo transformacional se generan espacios para el cambio y la mejora de la institución, asimismo, se rompen con la monotonía optimizando los servicios prestados.
Esteves et al. (2022)	La gestión institucional es influenciada por el liderazgo transformacional en la medida que se contribuye en las nuevas formas de enseñanza y colaboración entre los maestros y estudiantes generando oportunidades e inspirando a una visión de cambio.
García et al. (2021)	El liderazgo transformacional promueve estrategias e impulsa el cambio y transformación de la educación superior conduciendo a una gestión eficiente.
Intriago (2024)	El liderazgo transformacional motiva e inspira para que se dé una buena gestión institucional promoviendo la confianza y la colaboración de todos los miembros y así fortalecer la capacidad de los estudiantes.
Jiménez-Plaza et al. (2022)	Los líderes transformacionales fomentan confianza motivan a un entorno colaborativo e innovador fortaleciendo la gestión organizacional eficazmente.
Muñoz et al (2022)	Permite que los seguidores puedan afrontar sus retos y lograr los objetivos personales y organizacionales fomentando una dinámica flexible a través de la motivación y confianza de los trabajadores.
Quintana (2022)	Fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y un ambiente laboral agradable permitiendo tener resultados favorables.
Quispe et al. (2023)	Los líderes transformacionales proporcionan las herramientas para una gestión eficaz en el desempeño de los docentes y en el desarrollo de los estudiantes.
Rojas et al. (2020)	El liderazgo transformacional contribuye a cambiar las situaciones de los maestros estimulando alcanzar los objetivos institucionales e involucrándolos activamente en la mejora de la gestión institucional.
Santacruz et al. (2020)	Se logra alcanzar los objetivos institucionales e inspira a los trabajadores a una visión compartida y a las posibilidades de contribuir de manera eficaz en la gestión.

De acuerdo con los aportes se tiene que el líder transformacional promueve un compromiso hacia los objetivos de la institución. A partir de ello se superan las expectativas, se fomenta un ambiente innovador y se da la mejora continua. Asimismo, fortalece la cultura organizacional al promover los valores como la colaboración, responsabilidad, comunicación asertiva y la transparencia. Además, conforme se presenta el último objetivo del presente estudio, en la Tabla 4 se presentan los principales aportes del liderazgo transformacional en el desempeño docente.

Tabla 4. Beneficios de liderazgo transformacional en el desempeño docente

Autores	Principales aportes
Benítez y Herrera (2023)	El liderazgo transformacional mantiene la comunicación asertiva considerando las emociones, fortalezas y debilidades del equipo; en tal medida mantiene una relación positiva haciendo que los maestros muestren eficacia en sus labores.
Cifuentes et al. (2020)	El liderazgo transformacional se centra en la relación entre líderes y docentes logrando que se promueva la autoeficacia y el compromiso hacia la enseñanza.

Díaz (2023)	El liderazgo transformacional afecta positivamente el desempeño docente debido a que mejora su motivación superando las barreras personales y organizacionales.
Duarte y Bohorquez (2024)	Brinda un enfoque fundamental para la gestión de las instituciones educativas, involucrando a un líder carismático que puede influir positivamente en los docentes e inspirando y motivándolos para estimular el cambio y promover el crecimiento personal y profesional.
Esteves et al. (2022)	Contribuye a la implementación de nuevas formas de enseñar y repensar la educación a través de una pedagogía integradora y colaborativa, asimismo, genera oportunidades para mejorar la integración del desempeño docente.
García et al. (2021)	Permite que los maestros busquen la innovación, tengan confianza y logren gestionar el tiempo y las tareas.
Intriago (2024)	Los docentes perciben el liderazgo transformacional como un entorno de apoyo y confianza, donde se sienten más motivados, comprometidos y satisfechos con sus funciones.
Jiménez-Plaza et al. (2022)	Permite a los docentes identificar, diseñar y utilizar actividades específicas en el aula que aborden los objetivos y prioridades educativas, exigiendo flexibilidad en el currículo y priorizando la profundidad de la comprensión sobre la amplitud del contenido.
Muñoz et al (2022)	Fomentar la flexibilidad organizacional y facilitar el desarrollo de estrategias emergentes apoyadas por las tecnologías de la información.
Quintana (2022)	Permite un trabajo en conjunto para lograr mayores niveles de motivación y una educación de alta calidad. Asimismo, se desarrolla un sentido de cooperación, colaboración, pertenencia y servicio para trabajar hacia las metas institucionales.
Quispe et al. (2023)	Logra una dinámica flexible que facilita la interacción, el logro de metas, la creatividad, la libertad académica y la confianza en los subordinados.
Rojas et al. (2020)	Animan a los docentes a mejorar en diversas áreas, estimulando nuevas formas de pensar y ayudándolos a alcanzar las metas propuestas. Promueven una perspectiva pluralista, respetando las diversas creencias del alumnado en lugar de imponer su propia ideología o dogma.
Santacruz et al. (2020)	Aprovechan las capacidades emocionales clave de los líderes para influir, desarrollar, motivar e impulsar a su equipo hacia sus metas y objetivos.
Vásquez et al. (2021)	Genera creatividad, satisfacción, automotivación e innovación en el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, el análisis de los estudios incluidos revela algunas limitaciones importantes. Una de las principales es la escasez de investigaciones longitudinales que permitan evaluar el impacto sostenido del liderazgo transformacional a lo largo del tiempo. Además, muchos estudios se concentran en contextos urbanos o institucionales específicos, lo que limita la generalización de los resultados a otros entornos educativos, especialmente rurales o con menos recursos. Otra limitación es la dependencia de métodos auto-reportados, que pueden estar sujetos a sesgos de percepción por parte de los participantes.

Entre los sesgos identificados, destaca el sesgo de publicación, ya que la mayoría de los estudios revisados tienden a reportar resultados positivos del liderazgo transformacional, mientras que los efectos

neutros o negativos suelen estar subrepresentados. Asimismo, existe un sesgo de selección, dado que las investigaciones suelen centrarse en instituciones educativas con cierto nivel de apertura al cambio, dejando de lado contextos más tradicionales o resistentes a la innovación.

De cara al futuro, se recomienda ampliar la investigación hacia contextos más diversos y realizar estudios comparativos entre diferentes niveles educativos y regiones. Es fundamental incorporar metodologías mixtas y longitudinales que permitan analizar el impacto del liderazgo transformacional en el tiempo y bajo distintas condiciones socioeconómicas y culturales. Además, se sugiere profundizar en el análisis de los factores que potencian o limitan la efectividad de este tipo de liderazgo, así como en el desarrollo de programas de formación y acompañamiento para líderes educativos. Estas líneas de acción contribuirán a fortalecer la evidencia empírica y a diseñar estrategias más efectivas para la mejora continua de las instituciones educativas.

Discusión

El análisis de los 15 estudios seleccionados permite identificar que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en múltiples dimensiones del entorno educativo, especialmente en la mejora del clima laboral, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el aumento del desempeño docente. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Alonzo et al. (2023), quienes destacan que este estilo de liderazgo fomenta una gestión más participativa, lo cual se traduce en mayor compromiso y motivación del personal docente. Asimismo, se observa que las instituciones educativas que han adoptado prácticas de liderazgo transformacional registran niveles más altos de colaboración entre los equipos de trabajo y una mayor disposición hacia la innovación pedagógica.

Además, este resultado es consistente con los aportes de Aparicio-Molina et al. (2020) quienes señalan que el liderazgo transformacional no solo mejora la gestión escolar, sino que también promueve ambientes propicios para el aprendizaje activo y la experimentación metodológica. Además, uno de los hallazgos más relevantes es la relación entre liderazgo transformacional y el desarrollo profesional docente. Los estudios revisados muestran que cuando los líderes educativos incentivan el crecimiento individual y colectivo del equipo, se incrementa la retención del personal y se reduce el desgaste profesional. Esto refuerza lo encontrado por Valdés Briceño et al. (2023), quienes indican que este tipo de liderazgo contribuye a la formación continua del profesorado mediante mentorías, retroalimentación constante y espacios de reflexión compartida.

De igual forma, se evidencia que el liderazgo transformacional influye directamente en la percepción de satisfacción laboral del personal docente. La mayoría de los estudios coinciden en que cuando los líderes son capaces de inspirar y motivar, los docentes tienden a sentirse más valorados, lo que incide en su bienestar emocional y en su rendimiento académico. Esta asociación ha sido respaldada por investigaciones como la

de Villar-Guevara et al. (2024), quien destaca que el apoyo emocional del liderazgo reduce el estrés laboral y aumenta la percepción de autonomía en el aula. Por otro lado, también se encontró que el impacto del liderazgo transformacional varía según el nivel educativo y el contexto sociocultural. En escuelas rurales o en contextos de alta vulnerabilidad social, el efecto del liderazgo sobre el desempeño docente es más pronunciado, posiblemente debido a la necesidad de generar confianza y sentido de pertenencia dentro del equipo docente.

Por tanto, este fenómeno fue documentado por Taveras (2022), quien concluye que, en entornos complejos, este estilo de liderazgo resulta aún más eficaz al permitir una conexión más humana y empática con los agentes educativos. No obstante, cabe señalar que existen ciertas limitaciones metodológicas en algunos de los estudios analizados, como la ausencia de muestras representativas o diseños cuasi-experimentales que validen de manera más robusta los resultados obtenidos. En este sentido, García-Martínez et al. (2020) advierten que muchos estudios sobre liderazgo educativo carecen de profundidad metodológica, lo cual puede sesgar la interpretación de sus efectos reales en el ámbito escolar.

A pesar de ello, el conjunto de evidencia disponible indica que el liderazgo transformacional tiene un rol central en la construcción de comunidades educativas cohesionadas, capaces de responder ante crisis, cambios normativos o emergencias socioeducativas. Este hallazgo es consistente con lo planteado por López y Flores (2023), quien resalta que los líderes transformacionales son clave para mantener la estabilidad institucional en contextos de alta incertidumbre, facilitando decisiones acertadas y sostenibles en el tiempo. En cuanto a la implementación de este modelo en América Latina, los resultados sugieren que su adopción sigue siendo limitada, pese a los beneficios reconocidos a nivel internacional. Como señala Alonzo et al. (2023), existe una marcada brecha entre los enfoques teóricos y su aplicación práctica, derivada en parte de la persistencia de modelos jerárquicos y autoritarios en la dirección escolar.

Por tanto, urge promover reformas orientadas a la capacitación directiva y al acompañamiento técnico-pedagógico de los líderes educativos. Por otro lado, si bien el liderazgo transformacional muestra efectos positivos en diversos ámbitos, también se identifican barreras contextuales que dificultan su implementación plena. Entre ellas, destacan la falta de autonomía institucional, la burocracia excesiva y la insuficiente dotación de recursos humanos y financieros. Estas problemáticas coinciden con los hallazgos de Moreno (2021), quienes subrayan la importancia de contar con marcos normativos y estructuras organizacionales que favorezcan el ejercicio efectivo de este estilo de liderazgo.

Finalmente, esta revisión sistemática ratifica que el liderazgo transformacional constituye una herramienta estratégica para mejorar la calidad educativa y la gestión institucional. Sin embargo, su éxito depende no solo de las habilidades del líder, sino también de condiciones externas que deben ser atendidas mediante políticas públicas adecuadas. Tal como lo proponen Cavagnaro y Carvajal (2021), el liderazgo

transformacional debe entenderse como parte de un sistema más amplio de reformas educativas que integren formación, innovación y gobernanza institucional.

CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional se presenta como un modelo clave para impulsar cambios positivos en las instituciones educativas. Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los estudios revisados muestran que este estilo de liderazgo influye significativamente en variables como el clima laboral, la gestión institucional y el desempeño docente. Se observa que cuando los líderes educativos adoptan prácticas orientadas hacia la inspiración, el desarrollo profesional y la participación activa del equipo, se generan entornos más colaborativos y motivadores, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio educativo.

Asimismo, se identifica que el liderazgo transformacional tiene mayor incidencia en contextos donde existen condiciones favorables, como autonomía institucional, apoyo técnico-pedagógico y políticas internas de reconocimiento al talento humano. Sin embargo, persisten barreras estructurales, como burocracia excesiva, limitaciones presupuestarias y escasa capacitación directiva, que dificultan su implementación plena. Por ello, es fundamental diseñar estrategias de formación continua para líderes educativos y promover reformas organizacionales que favorezcan su adopción efectiva.

En conclusión, el liderazgo transformacional no solo contribuye al fortalecimiento del desempeño docente, sino que también fomenta una cultura institucional basada en valores como la innovación, el trabajo colaborativo y la visión compartida. Para maximizar sus beneficios, se recomienda integrarlo dentro de procesos estratégicos de mejora educativa, acompañado de políticas públicas que respalden su implementación en diferentes niveles educativos. Este enfoque puede convertirse en un motor de cambio sostenible para elevar la calidad y equidad del sistema educativo.

CONFLICTO DE INTERESES.

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Alonso, L. A., Quispe, K. L., y Cruz, C. E. A. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Anderson, S., Uribe, M., y Valenzuela, J. P. (2023). Reforming public education in Chile: The creation of local education services. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(2), 481-501. <https://doi.org/10.1177/1741143220983327>
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., y Valenzuela Ravanal, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>

- Avellan-Santana, L. A., Salvatierra-Carranza, M. A., Vera-Santana, A. D. R., y García-Vera, F. M. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Benítez Romero, E. N., y Herrera Jara, L. E. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4603-4618. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785
- 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Chaucono Catrino, J. C., Mellado Hernández, M. E., Bizama González, R. E., y Aravena Kenigs, O. A. (2022). Persona líder intermedia: influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar. *Revista Educación*, 46(2), 493-510. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49655>
- Cifuentes, J. E., González-Pulido, J. W. y González-Pulido, A. (2020). *Panorama*, 14(1 (26)), 78-93. Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- De León, M. N. E. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR Revista de investigación educativa y deportiva*, 2(2), 1339-1356. <https://doi.org/10.56200/mried.v2i2Especial.6988>
- Díaz, L. (2023). Liderazgo transformacional. Clave en el sinergismo de equipos de alto desempeño. *Gaceta de pedagogía*, (45), 286–313. <https://doi.org/10.56219/rgp.vi45.1903>
- Duarte, F. M., y Bohorquez, J. E. (2024). Liderazgo Transformacional: Clave del Éxito en Educación. *Revista Digital De Investigación Y Postgrado*, 5(9), 107-121. <https://doi.org/10.59654/ftw5tn94>
- Escanio, M. N. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 2(2), 1339–1356. <https://doi.org/10.56200/mried.v2i2Especial.6988>
- Esteves, Z. I., Rentería-Monroy, J. F., Paredes-Menéndez, G. E., y Sánchez-Morrillo, C. (2022). El liderazgo transformacional para la gestión educativa. *EPISTEME KOINONIA*, 5(1), 116–127. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i1.1697>
- García, M., Maldonado Cervantes, M. I., Castillo Hernández, J. R., y Martel Gallegos, M. G. (2021). Nivel de liderazgo transformacional, variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9602-9618. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1007
- García-Martínez, I., Arrifano Tadeu, P. J., Pérez-Ferra, M., y Ubago-Jiménez, J. L. (2020). Building a common project by promoting pedagogical coordination and educational leadership for school improvement: A structural equation model. *Social Sciences*, 9(4), 52. <https://doi.org/10.3390/socsci9040052>
- Idiko, B., y Obah, O. D. (2023). Accelerating organizational performance through transformational leadership. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 5(2), 67-81. <https://doi.org/10.38193/IJRCMS.2023.5206>
- Intriago, X. M. (2024). La Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Académico y el Clima Escolar: Un Estudio en Instituciones de Educación Básica. *Revista Veritas De Difusão Científica*, 5(3), 791–813. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i3.493>

- Jiménez-Plaza, X., Uday-Guerrero, M., Escobar-Bermeo, E., y Prieto-López, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en los recursos tecnológicos educativos que se aplican en el área de inglés de la Unidad Educativa Liceo Cristiano de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 95-115. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.984>
- López, W. M. B., y Flores, V. P. V. (2023). Liderazgo directivo para las transformaciones contemporáneas en las Instituciones Educativas Secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 2647-2670. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6369
- Moreno, M. G. (2021). Evaluaciones que mejoran el desempeño de las intervenciones públicas en América Latina y el Caribe. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (81), 5-42. <https://doi.org/10.69733/clad.ryd.n81.a251>
- Muñoz-Chávez, J. P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H. y García-Contreras, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia Y Sociedad*, 47(2), 21-40. <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>
- Narváez, L. L. L. (2025). Liderazgo Transformacional e Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva Educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13-26. <https://doi.org/10.53595/rlo.v5.i12.116>
- Queupil, J. P., Cuéllar, C., Cuenca, C., Ravest, J., y Guíñez, C. (2021). Roles de liderazgo y colaboración para la mejora escolar: un estudio de caso a través del análisis de redes sociales. *Calidad en la Educación*, (54), 107-142. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n54.952>
- Quintana Díaz, M. E. (2022). Liderazgo Transformacional Directivo y la Relación del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca. *Scienceevolution*, 1(1), 8-14. <https://doi.org/10.61325/ser.v1i1.7>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M. y Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp. 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Santacruz, A., Montenegro Muguera, H., Pizarro Alejandro, A. y Estacio Flores, H. (2020). Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán: Factores de liderazgo transformacional. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (53), 135-151. <https://doi.org/10.15198/seeci.2020.53.135-151>
- Taveras, L. N. G. (2022). Políticas públicas y educación de la primera infancia en la República Dominicana. *Revista Espiga*, 21(43), 619-653. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8579785>
- Valdés Briceño, Y., y Guerra Guajardo, P. (2023). Articulación entre el Desarrollo Profesional Docente y el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar implementado en un contexto de políticas de mercado y accountability: El caso de Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(49), 321-346. <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.v22i49.1515>
- Valencia, E. V., Pizarro, L. M. R., y Villamil, S. G. (2022). Incidencia del liderazgo directivo/docente en el rendimiento académico de instituciones colombianas. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 36-70. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.36-70>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., y Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

- Vásquez, M. F. F., Savero, P. G. S., Verde, M. D. J., y Laguna, M. V. R. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 3(8), 318-331. <https://www.redalyc.org/pdf/7605/760579085004.pdf>
- Villar-Guevara, M., Fernández-Mallma, I., Villar, D., y Guaranda-Calero, P. (2024). Cultivando el liderazgo transformacional como predictor del compromiso organizacional: ¿Qué opina el sector educativo en el Perú? *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (E75), 619-632. <https://goo.su/z4C9>
- Voelkel Jr, R. H. (2022). Causal relationship among transformational leadership, professional learning communities, and teacher collective efficacy. *International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 345-366. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690699>