

Para citar este capítulo siguiendo las indicaciones de la séptima edición en español de APA:

Velásquez Vásquez, P. A., & González Gil, M. E. (2026). El liderazgo transformacional del docente en la alianza familia-escuela. En J. Gutiérrez Avendaño (Dir.), *Educación con sentido: vínculos, sujetos y saberes en transformación* (pp. 12-35). Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. <https://doi.org/10.21501/9786287765290.1>



Capítulo 1.

El liderazgo transformacional del docente en la alianza familia-escuela¹

Paola Andrea Velásquez Vásquez*

Marta Elena González Gil**

¹ Capítulo de investigación

Texto derivado del proyecto de investigación "El docente como líder transformador en la alianza familia-escuela". Presentado en la Maestría en Educación de la Universidad Católica Luis Amigó. Inicio: julio de 2023. Terminación: enero de 2025.

* Magíster en Educación, licenciada en Educación Preescolar, docente de la Secretaría de Educación de Medellín. Correo electrónico: paola.velasquezva@amigo.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4435-6807>

** Doctora en Educación, magíster en Educación y Desarrollo Humano, docente de la Facultad de Educación y Humanidades, pertenece al grupo de investigación EILEX, de la Universidad Católica Luis Amigó, Medellín, Colombia. Correo electrónico: marta.gonzalezgi@amigo.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7038-1027>

Introducción

El análisis del concepto de liderazgo y sus implicaciones prácticas ha venido escalando en las comunidades académicas, hasta llegar a considerarse un factor determinante para alcanzar el éxito en las organizaciones (López, 2013). Esta tendencia, de acuerdo con Ari y Luisa (2017), se replica en el ámbito educativo, donde la mayoría de los estudios se centran en el liderazgo del directivo, priorizando la observación, el análisis y la orientación de actividades, así como su proyección como único responsable del acontecer escolar, mientras se posterga el reconocimiento de las posibilidades del docente como líder transformacional.

Sobre esta base teórica se desarrolló la investigación que tuvo como objetivo principal analizar la producción científica, con el fin de comprender el liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente y su incidencia en la consolidación de la alianza entre la familia y la escuela. En este sentido, fue necesario examinar enfoques teóricos e identificar tendencias investigativas que relacionaran las categorías de estudio. Los propósitos iniciales derivaron en la formulación de la pregunta que orientó la investigación: ¿En qué medida la producción científica permite comprender el liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente y su incidencia en la consolidación de la alianza familia-escuela?

Esta inquietud marcó la relevancia y pertinencia del estudio al poner de manifiesto la necesidad de profundizar en el liderazgo transformacional del docente y en su capacidad para fortalecer las posibilidades de vinculación de los actores educativos en la consecución de metas comunes. En este contexto, en el que el docente se constituye como un agente de cambio, se hace relevante el análisis de la producción científica como oportunidad para evidenciar el trámite que ha tenido el objeto de estudio e identificar perspectivas, tendencias y necesidades teóricas que, puestas en diálogo, pueden movilizar positivamente el campo de la gestión educativa hacia comunidades cohesionadas y transformadoras.

Pensar en el docente como agente de cambio implica reconocer su capacidad para potenciar los procesos institucionales, aprovechando su ubicación estratégica en la intersección familia-escuela. Este asunto ha sido poco explorado en la medida en que la literatura muestra un contraste entre la posición privilegiada del liderazgo del directivo y la escasa atención puesta en el liderazgo docente. En este contexto, se destacan

investigadores como Pérez et al. (2015), quienes en sus estudios reclaman la necesidad de reconocer al docente como un líder transformacional capaz de asumir una actitud proactiva en el fortalecimiento de alianzas y procesos.

Esta situación problemática llevó a elegir la investigación documental como modalidad metodológica, la cual demandó una minuciosa revisión de la producción científica, principalmente la de los últimos cinco años, sin obviar, por supuesto, autores clásicos que han dado solidez al concepto de liderazgo y se asumen indispensables para comprender sus bases epistemológicas y las bifurcaciones que ha tenido en su desarrollo. Este recorrido planificado por la literatura posibilitó la identificación de vacíos en la teoría y la emergencia de nuevas rutas de estudio, aspectos que otorgan validez a la investigación y garantizan su pertinencia.

En esta línea, siguiendo una metodología cualitativa con enfoque exploratorio-descriptivo, se examinaron diferentes perspectivas, visiones y conclusiones para dar cuenta de un análisis epistemológico, conceptual y selectivo que llevó a elucidar las categorías de estudio en el área del liderazgo. La primera, relacionada con los conceptos asociados al liderazgo en la producción científica; la segunda, vinculada al liderazgo transformacional del docente y, la tercera, centralizada en la alianza entre la familia y la escuela.

En conclusión, el recorrido analítico puso en evidencia un campo teórico que reclama tratamiento científico, porque el liderazgo sigue anclado a los conceptos de dirección y administración sin que su análisis se oriente de manera sistemática hacia el potencial del docente para vincular a las familias como actores directos de la transformación educativa. Este liderazgo trasciende las acciones administrativas y se proyecta hacia la construcción de comunidades educativas fundamentadas en la corresponsabilidad y el diálogo. El horizonte conceptual evidencia la necesidad de realizar investigaciones que profundicen en las prácticas transformacionales del docente y en su incidencia durante la configuración del vínculo entre la familia y la escuela.

Metodología

La metodología se instaura en un proceso de revisión documental y analítico que permitió poner en evidencia las principales tendencias teóricas, puntos de convergencia y controversias respecto al objeto de estudio. Se creó un horizonte teórico para recoger

los principales aportes sobre el liderazgo en diferentes ámbitos contextuales, privilegiando el entorno educativo. La selección del material de análisis incluyó una muestra de alrededor de 50 trabajos, para garantizar la representatividad de la teoría.

El acercamiento a los estudios compilados derivó en la construcción de un horizonte analítico que ubicó teóricamente el liderazgo, en el campo de la educación; en especial, se hizo énfasis en identificar aquellos estudios que permitieran enriquecer la comprensión de las complejidades asociadas al liderazgo en diversas situaciones y contextos. Este riguroso proceso de selección contribuyó a la solidez y pertinencia del presente capítulo, lo que permite ofrecer una visión profunda de la temática en cuestión.

El proceso de revisión bibliográfica centró su interés en diferentes bases de datos, entre las que destacan Dialnet, Scielo, Latindex, EBSCO, Scopus, Redalyc y Mendeley. Los descriptores básicos que orientaron la búsqueda estuvieron representados en los conceptos de “liderazgo”, “liderazgo transformacional”, “liderazgo docente”, “alianza familia y escuela”. Además de los límites generados por la selección de conceptos básicos, se determinó como criterio de inclusión que las producciones científicas tuvieran menos de 10 años de publicación, exceptuando a los autores clásicos que han fundamentado los conceptos estructurales.

La información obtenida se organizó en fichas bibliográficas, a partir de las cuales se diseñó una matriz categorial que permitió seleccionar 76 artículos. Tras un proceso de depuración, se seleccionaron finalmente 50 trabajos vinculados al objeto de estudio. De esta manera, fue posible establecer relaciones comparativas entre los aportes teóricos y extraer la información necesaria para consolidar y delimitar las categorías de estudio que orientaron el análisis de los hallazgos: conceptos asociados al liderazgo en la producción científica, el liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente y el rol del docente como líder transformacional en la relación de la familia y la escuela.

Resultados

Las investigaciones previas, que marcaron el camino del estudio realizado sobre el liderazgo transformacional del docente en la alianza familia-escuela, han permitido evidenciar tanto los avances en la construcción de conocimiento como los vacíos en torno a las tres categorías de análisis: el liderazgo en la producción científica, el liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente y el rol del docente como nexo en

la alianza familia-escuela. Esta ruta proyecta una visión amplia del campo científico, lo que da cuenta de los enfoques actuales, las metodologías privilegiadas por los investigadores y los contextos científicos de mayor cercanía al objeto de estudio.

Investigaciones desarrolladas por Heenan et al. (2023) en Europa, Asia y Norteamérica destacan que el liderazgo articulado a enfoques transformacionales está asociado a la cultura de la participación y a la consolidación de climas organizacionales resilientes. Estas conclusiones coinciden con los postulados de Gningue et al. (2022) y Schoch et al. (2021), quienes, a partir de los resultados de sus investigaciones, realizadas en Estados Unidos y Suiza, respectivamente, afirman que el liderazgo docente es un factor influyente en el bienestar institucional y es promotor de la satisfacción relacional que refuerza la dimensión humana y colectiva en los entornos educativos.

Más cercanos al concepto de liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente se encuentran los estudios de Tayakareng (2022), realizado en Tailandia; Hoxha Hyseni-Duraku (2017), en Kosovo, y Alzoraiki et al. (2024), en Yemen. Estas conversaciones convergen en reconocer el liderazgo transformacional como un factor que favorece la motivación y la autoeficacia docente. Los autores coinciden en que este tipo de liderazgo promueve la calidad educativa, el compromiso, la autonomía y la disposición hacia la mejora profesional. Tales resultados se alinean con las propuestas teóricas de Bass y Riggio (2006), Martínez (2014) y Ojeda (2023), quienes sostienen que el liderazgo transformacional constituye una impronta de la gestión docente orientada hacia la innovación, la colaboración y el desarrollo humano integral.

Desde el mismo centro teórico, pero orientados hacia la relación familia-escuela, se analizaron los estudios de Jung y Sheldon (2020), realizados en Estados Unidos, y de Barth y Tsemach (2025), desarrollados en Israel. En ambos trabajos se destaca la incidencia del liderazgo educativo en la participación familiar, la comunicación efectiva, la confianza y el compromiso compartido entre la escuela y la familia. Sus contribuciones se articulan con las de Acevedo et al. (2017), Abad (2023) y Yalli (2023), quienes coinciden en que la alianza familia-escuela se consolida cuando el docente incorpora el liderazgo transformacional y se habilita para generar escenarios de corresponsabilidad y diálogo constructivo.

Por su parte, la producción científica en Latinoamérica ha venido avanzando de manera paulatina, con mayor impulso en la última década. La literatura evidencia que la gestión institucional, la motivación y el desempeño docente, se ven permeados por el liderazgo escolar. En este sentido, se destaca el estudio de Saavedra Castellanos (2017), realizado en Colombia, en el que se concluye que el liderazgo escolar, cuando integra

competencias técnicas con sensibilidad social, fortalece la cohesión institucional y el desarrollo profesional de los docentes. De manera complementaria, Vaillant (2015), con escenario empírico en Uruguay, muestra que el compromiso docente se fortalece cuando los directores promueven la participación activa y fomentan espacios de colaboración. A estos aportes se suma el estudio comparativo entre Chile, Perú y México desarrollado por Castro et al. (2024), el cual establece que la profesionalización y la planificación estratégica del liderazgo son fundamentales para mejorar la calidad educativa.

El estado del arte muestra que el liderazgo transformacional del docente constituye un campo científico en proceso de construcción. Los estudios analizados marcan un tránsito desde modelos de jerarquía administrativa hacia concepciones más distributivas y democráticas. Asimismo, se destaca una clara predominancia de investigaciones cuantitativas (70 % de los estudios analizados), frente a un 20 % de estudios cualitativos y un 10 % de estudios mixtos. En su conjunto, estas investigaciones destacan el liderazgo como componente esencial de la gestión educativa; sin embargo, persisten vacíos importantes en torno al liderazgo transformacional del docente para la construcción de alianzas sostenibles entre la escuela y la familia, aspecto que se corrobora con los principales resultados de la presente investigación.

En el apartado siguiente se presentan los resultados, estructurados en tres bloques temáticos que permitieron profundizar en el objeto de estudio. En el primero, se analizan los conceptos asociados al liderazgo en la producción científica y los debates teóricos que han marcado su evolución histórica. El segundo se centra en el liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente, a partir del análisis de sus aportes a la transformación de los procesos educativos y a la organización escolar. Finalmente, se examina el rol del docente como líder transformacional en la relación entre la familia y la escuela, así como su incidencia en la consecución de metas comunes que favorecen los procesos desarrollados desde las áreas de gestión escolar.

Conceptos asociados al liderazgo en la producción científica

La exploración realizada respecto a la producción científica sobre el liderazgo permitió confirmar su centralización como objeto de estudio en múltiples investigaciones (Cruz et al., 2013). El concepto se encuentra intrínsecamente asociado al término *leader* y ha perdurado en el idioma inglés desde el año 1300, principalmente en textos de influencia

política; a diferencia del vocablo *leadership*, que data apenas de la primera mitad del siglo XIX (Sánchez & Barraza, 2015). Esta indagación, además de trazar la ruta de las tendencias en torno al liderazgo, revela su evolución histórica en estrecha relación con el lenguaje.

En esta línea teórica, Serrano y Portalanza (2014) destacan que el liderazgo constituye uno de los conceptos más debatidos y que su significado varía según la perspectiva desde la cual se analice, ya sea social, cultural o histórica. Esta controversia teórica ha situado el liderazgo en el centro de la discusión, a partir de interrogantes sobre la naturaleza del líder; por un lado, se defiende la idea de cualidades innatas y, por otro, la convicción de que estas pueden adquirirse y desarrollarse. La postura de los autores se orienta hacia el cultivo de habilidades y competencias para el ejercicio del liderazgo, y subraya la necesidad de potenciarlas para favorecer la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva analítica, se revela una conceptualización dinámica del liderazgo en la producción científica, que da cuenta de un recorrido teórico en constante evolución, no solo en la comprensión del concepto, sino también, en la formación de líderes y en las implicaciones prácticas de sus acciones en el contexto organizacional. No se trata de un asunto meramente académico; constituye también un catalizador transformacional institucional que se concreta en el aprovechamiento de las habilidades de los actores educativos para lograr propósitos comunes.

En esta línea teórica, Rivas (2020), y Razo (2023) defienden la necesidad del liderazgo en las organizaciones y subrayan que cada vez existe mayor exigencia y análisis por parte de los aspirantes a una vinculación laboral. Entre sus expectativas se encuentran la participación activa y los beneficios asociados a la pertenencia organizacional. En este contexto, los candidatos suelen indagar por las razones para elegir trabajar en una determinada empresa y, entre los factores que influyen en su decisión, el liderazgo ocupa un lugar destacado.

Estos postulados coinciden con los planteamientos de Razo (2023), quien considera que el liderazgo es fundamental para alcanzar los objetivos que cada organización se propone, ya sea en el ámbito empresarial, comercial o educativo. En todo contexto organizado, el líder es responsable de orientar los procesos institucionales, interinstitucionales y externos, fundamentando sus acciones en la motivación y el acompañamiento del personal a su cargo.

De acuerdo con Sánchez y Barraza (2015), existen tres características que contribuyen al éxito del liderazgo. La primera se relaciona con la claridad y firmeza de los propósitos, que deben mantenerse presentes en todo momento. La segunda implica involucrar a la comunidad en la toma de decisiones, promoviendo el trabajo en equipo en consonancia con los objetivos institucionales. La tercera se refiere al ejercicio de la autoridad profesional en los distintos procesos, sustentado en una actitud humana y conciliadora. En este sentido, el líder debe actuar con firmeza y justicia cuando las circunstancias lo requieran.

El liderazgo transforma la perspectiva de la administración al proyectar un ejercicio orientado a fortalecer la relación con la sociedad, superar las normas jerárquicas tradicionales y promover más líderes y menos jefes. Tal como lo afirma Senge (1992, como se cita en Huaylupo, 2007), la labor del líder resulta clave para dinamizar los procesos organizacionales y orientar la toma de decisiones; en este sentido, los líderes se constituyen en referentes carismáticos capaces de afrontar con eficacia las crisis y contingencias.

Además de estas características, trabajos recientes como el de Summa (2020) confirman que un líder es un referente a seguir: alguien que, a través de su postura y comportamiento, infunde respeto, cercanía, así como capacidad de escucha, trabajo en equipo, generosidad y empatía. Se trata de una persona que genera confianza y que contribuye a la búsqueda de soluciones frente a las dificultades, a partir de la identificación de las necesidades de su equipo de trabajo. En la actualidad, estas cualidades son ampliamente demandadas en el ámbito organizacional, con especial énfasis en el entorno educativo.

Estas razones justifican otorgar un lugar analítico relevante al liderazgo ejercido en el campo educativo. En esta dirección, Serrano y Portalanza (2014), Contreras (2016) y Rodelo et al. (2023) coinciden en que el éxito de la escuela en la actualidad depende, en buena medida, de la consolidación de un liderazgo eficaz y oportuno, capaz de promover una educación de calidad, fomentar ambientes efectivos de enseñanza y aprendizaje y formar estudiantes íntegros que puedan afrontar los retos de la vida.

En el entorno educativo, la responsabilidad de liderar la institución recae en el directivo, quien debe garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos académicos. Maya et al. (2019) argumentan que la gestión del director se centra en supervisar los procesos, detectar las falencias y corregirlas, orientando al equipo hacia el logro de resultados efectivos.

El director actúa como mediador en la resolución de conflictos y se proyecta como guía para el equipo docente, orientando su quehacer pedagógico desde su perspectiva de gestión directiva. El liderazgo es fundamental para la mejora continua de la institución educativa y depende no solo de la labor directiva, sino de todos los actores del proceso. Las políticas e ideologías de la dirección influyen directamente en la labor docente, la cual se transfiere a los estudiantes a través de ideas y enfoques pedagógicos (Gálvez & Llatas, 2022).

Estos postulados se respaldan en las investigaciones de Cornejo et al. (2014), quienes coinciden con Cifuentes-Medina et al. (2020) y Vaillant (2015) en que el liderazgo ejercido por el docente, conocido como liderazgo escolar, constituye una estrategia para afrontar los desafíos de la educación actual. Este tipo de liderazgo permea la labor de todos los integrantes de la institución educativa, quienes contribuyen al logro de resultados colectivos, con un enfoque centrado en el aprendizaje de los estudiantes.

En la misma perspectiva, Contreras (2016) afirma que, para que los sistemas educativos sean exitosos, el liderazgo escolar o liderazgo pedagógico debe considerarse un factor determinante que influya directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, integrando la labor docente. De esta manera, se logra un impacto positivo en la comunidad educativa y se promueve que los docentes se desempeñen como profesionales innovadores, capacitados y altamente competentes.

Gálvez y Llatas (2022) y Rodelo et al. (2023) sostienen que el liderazgo transformacional resulta fundamental para fortalecer los procesos y las acciones en las instituciones educativas. Este tipo de liderazgo favorece la participación activa de todos los miembros de la comunidad, quienes comparten valores y principios que se concretan en la definición de metas y objetivos comunes.

Para finalizar, es importante destacar que el análisis de los hallazgos en este apartado teórico evidenció el tratamiento histórico-conceptual del liderazgo, así como su aplicación práctica en instancias organizacionales, especialmente en el ámbito educativo. En este contexto, su relevancia no solo se limita al liderazgo directivo, sino que también abarca al docente y su capacidad para generar transformaciones significativas en sus ámbitos de desempeño.

De esta manera, el liderazgo se configura como un componente esencial de la gestión educativa, con influencia directa en la cultura institucional, reflejada en el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la corresponsabilidad de todos los actores ante las demandas de las distintas áreas de gestión escolar.

El liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente

Las bases teóricas del concepto de liderazgo transformacional se encuentran en los planteamientos de Bass y Riggio (2006), quienes, en una discusión acerca de Hitler y su influencia sobre las masas, señalan que, tras haber transcurrido “3 días de intenso debate ... Burns ..., tomó una posición valiente: desde su perspectiva, el término ‘liderazgo’ debería reservarse para las fuerzas del bien ... Ambos llegaron a coincidir en este viejo enigma: Hitler no fue un líder transformacional” (p. 8); a pesar de haber desarrollado estrategias suficientes para influir en las ideologías de las personas y convertirlas en sus más fieles seguidores.

Después de analizar estas circunstancias, Burns concluyó que un líder debe utilizar su influencia para el bien, lo cual elimina la posibilidad de que Hitler pudiera ser considerado un líder transformacional. A partir de esa discusión, Bass centró su investigación en este concepto y se convirtió en uno de los principales promotores de esta línea de pensamiento.

Desde sus postulados teóricos, los autores consideran que el liderazgo transformacional busca promover la motivación intrínseca y el desarrollo positivo de los grupos de personas mediante la presencia de un líder inspirador. Este tipo de liderazgo no se limita únicamente a quienes ostentan cargos de autoridad, sino que puede ser ejercido por parte de los individuos en distintos ámbitos de la vida, no solo en el campo laboral. El líder transformacional inspira a sus seguidores a alcanzar resultados extraordinarios, estimula intelectualmente a quienes lo rodean y los motiva a desempeñar sus funciones con autonomía, compromiso y sentido de liderazgo.

En el mismo sentido, los autores describen cuatro componentes clave de liderazgo transformacional: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Dentro de estos componentes se destacan elementos como la confianza, el otorgamiento de significado al trabajo realizado, la búsqueda de soluciones conjuntas, la valoración del potencial individual, el impulso hacia la creatividad y la innovación, la escucha activa y la delegación de tareas. Este enfoque se revela altamente efectivo y exitoso en cualquier entorno, ya que considera la inspiración y la motivación del equipo de trabajo, así como la importancia del capital humano para superar las expectativas y alcanzar las metas propuestas.

El entorno educativo no es ajeno a estas demandas, por tanto, se hace necesario potenciar el liderazgo transformacional en el marco de la cultura escolar. Estas ideas coinciden con los planteamientos de Martínez (2014), Campó (2021) y Ojeda (2023), quienes afirman que el liderazgo transformacional se refleja en las acciones que se desarrollan en las instituciones educativas, al transformar realidades, promover intereses comunes y favorecer que cada integrante desarrolle al máximo sus capacidades.

Desde las reflexiones propuestas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) y Ojeda (2023), se evidencia que la falta de liderazgo en las instituciones educativas genera docentes desmotivados y subvalorados, lo cual influye significativamente en la calidad de la educación impartida. En contraste, la incorporación de una cultura del liderazgo en la escuela propicia transformaciones importantes y favorece el alcance de los objetivos educativos propuestos.

Desde esta óptica, el análisis destaca que el liderazgo transformacional centralizado en el docente no se limita a la administración de los procesos de aula, sino que también los potencia y dinamiza. De esta manera, se sitúa en el centro de las acciones educativas, garantizando su adecuada atención y una tramitación oportuna y eficaz por parte de todos los actores vinculados a su desarrollo, dentro de los cuales se encuentran las familias.

Comúnmente, el liderazgo transformacional se analiza en la figura del directivo docente, sobre quien recae la responsabilidad de liderar. Sin embargo, al observar detenidamente las dinámicas de las instituciones educativas, se evidencia que la gestión docente también ejerce un liderazgo significativo con los estudiantes y sus familias. En este sentido, el docente se constituye en un eslabón entre la escuela y la familia, capaz de generar alianzas y trabajo mancomunado que contribuyan a reducir las brechas que afectan el desarrollo integral del estudiante (Rodelo et al., 2023).

En el docente recae la responsabilidad de los procesos formativos de los estudiantes y, en gran medida, de la calidad educativa de la institución. Su liderazgo busca transformar realidades y pensamientos, de modo que los estudiantes se conviertan en seguidores de sus enseñanzas. Así lo indican Casique y González (2023), quienes, además, señalan que el docente debe mantener una conducta ejemplar, al constituirse en un referente para los estudiantes.

El docente, en su rol de líder transformador, presta “atención a los intereses y las necesidades de desarrollo individual de los seguidores” (Guerrero, 2025, p. 339). Asimismo, posee características que generan un impacto positivo en la comunidad educativa, tal como lo señalan Pestana et al. (2009), al referirse a la capacidad de comunicación que debe poseer un líder.

En concordancia con sus ideas, se considera que es el docente, por medio del diálogo, quien motiva y genera conocimiento, confianza y credibilidad en sus estudiantes y en sus familias. Estas habilidades se reflejan en el manejo adecuado de las situaciones complejas que se presentan en el día a día dentro del entorno educativo.

Otros estudios han concebido al docente como influencia significativa en la vida de los estudiantes, tanto en sus acciones futuras como en su desarrollo profesional. Su impacto trasciende la administración del aula, abarcando aspectos más profundos y duraderos para su formación humana. En este sentido, el docente inspira y motiva a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial, a partir de su propia actitud de entusiasmo y pasión por el aprendizaje, generando cambios positivos que pueden perdurar a lo largo de la vida (Naula, 2023).

Estudios realizados en México por Casique y González (2023) y en Perú por Alvites (2023) evidencian la preferencia de los estudiantes por el liderazgo transformacional, debido a que se sienten acompañados y respaldados por sus docentes y directores, quienes generan cambios positivos que impactan el aula, potencian la autonomía y favorecen la capacidad de toma de decisiones.

El liderazgo transformacional no solo se desarrolla de manera positiva en el ámbito académico, sino también en la convivencia escolar, como lo plantea Yalli (2023), quien señala que, en la resolución de conflictos entre pares, se busca potenciar el diálogo y la escucha, al tiempo que se fomenta la interiorización de las consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas. De esta manera, el estudiante aprende de sus errores y trabaja en su mejoramiento.

Cualquier docente que aspire a generar cambios significativos en sus estudiantes, según Carpio et al. (2021), debería formarse en liderazgo transformacional, yendo más allá de la simple transmisión de conocimientos. De esta forma, contribuye a que los estudiantes reconozcan su propio potencial, desarrollen su pensamiento crítico y alcancen un crecimiento integral, a través de actividades innovadoras que les otorguen un papel protagónico en su proceso de aprendizaje, manteniendo el interés y la motivación.

El liderazgo transformacional del docente en el aula reviste gran importancia debido a su papel crucial en el éxito de las acciones educativas y en el desarrollo integral de los estudiantes. Estos postulados son compartidos y discutidos por Meza-Mejía y Flores-Alanís (2014), Huillca (2015), Luján (2019) y Riascos-Hinestroza y Becerril-Arostegui (2021), quienes, en sus investigaciones, destacan la importancia del liderazgo transformacional del docente en el aula y su influencia positiva en la cultura y el funcionamiento de las instituciones educativas.

Se subraya la importancia del liderazgo transformacional ejercido por el docente en la consecución de los objetivos planteados por cada institución educativa (González et al., 2013). El docente que, a través de su liderazgo, estimula al estudiante y reconoce sus capacidades y habilidades, traza rutas estratégicas para alcanzar resultados excepcionales, no solo en los proyectos personales, sino también, en los ámbitos académicos y profesionales.

Estas formas de relacionamiento se extienden a los contextos familiares y favorecen una interacción positiva basada en la corresponsabilidad, la cual beneficia el desarrollo académico, emocional y social de los estudiantes. Asimismo, permite fomentar aprendizajes significativos, impulsar la innovación institucional y consolidar comunidades educativas cohesionadas.

De manera general, el análisis del liderazgo transformacional como impronta de la gestión docente permite comprender la función del docente más allá de un enfoque meramente instrumental, para potenciarla como un eje central de la transformación educativa. En este escenario, el docente se posiciona como un agente activo, con capacidad para proponer objetivos y metas comunes, así como para convocar a todos los actores del proceso educativo a contribuir en su consecución. De manera situada, se rompe con la concepción abstracta del liderazgo para concretarlo en acciones prácticas que, con la mediación docente, pueden transferirse al desempeño académico, la cohesión institucional, la motivación de los actores educativos y la corresponsabilidad entre la familia y la escuela.

El rol del docente en la relación de la familia y la escuela

La relación existente entre la familia y la escuela, según Rivera (2023), se concibe como un trabajo conjunto, cuyo objetivo central es la enseñanza y el desarrollo de un estudiante, sustentado en la comunicación, la cercanía y la colaboración. En este contexto, el liderazgo transformacional constituye la impronta que inspira y motiva a los miembros de la comunidad educativa hacia un cambio positivo, fundamentado en la innovación y el crecimiento.

Cansaya y Franco (2023) coinciden en que la colaboración entre familia y escuela no se sustenta únicamente en un conjunto de buenas intenciones o prácticas educativas, sino que también se encuentra respaldada por directrices legislativas. Entre ellas se destaca la Ley 2025 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, que establece lineamientos para las escuelas de familias e insta a la participación colectiva. Asimismo, la Ley 1620 de 2013, mediante la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar, resalta la participación de la familia y su papel central en la prevención y reducción de la violencia escolar.

El análisis evidencia que la preocupación por consolidar los vínculos entre la familia y la institución escolar ha sido centro de debate no solo en agendas académicas, sino, también, en las legislativas, tal como lo manifiesta la normativa vigente en Colombia. Esta y otras razones que se han venido argumentando sustentan la pertinencia de reconocer a los docentes como líderes transformacionales, con mayor capacidad para generar la cercanía con las familias y vincularlas activamente a los procesos institucionales.

A la familia le corresponden todos los deberes, obligaciones y funciones consagrados en la Constitución Política de Colombia (1991) y en el ámbito legislativo que se viene referenciando. Su intervención no solo es esencial, sino que también implica una responsabilidad activa en la promoción de un entorno educativo seguro y en la orientación hacia decisiones saludables durante la adolescencia.

Asimismo, a la familia le asisten los deberes, obligaciones y funciones establecidos en el artículo 7 de la Ley 115 de 1994 y en el Decreto 1286 de 2005, mediante el cual se establecen normas sobre la participación de los padres de familia en el mejoramiento de los procesos educativos de los establecimientos oficiales y privados.

La alianza entre la familia y la escuela genera vínculos excepcionales que trascienden el ámbito legislativo. En este sentido, Contini (2012, como se cita en Gigli et al., 2019), destaca que, en esencia, el término alianza implica un compromiso mediante el cual dos o más partes aceptan colaborar en torno a un propósito común. Estos procesos demandan una relación de cooperación que contribuye a la formación integral de los estudiantes.

Desde una perspectiva similar, Abad (2023) retoma el concepto de alianza enfatizando en la relación entre la familia y la escuela. Según la autora, la alianza con la institución educativa constituye un criterio necesario que debe ser asumido por las familias. Las relaciones colaborativas consolidan la armonía escolar y favorecen los procesos comunicativos. En este marco, su construcción tiene como mediador al docente, lo cual lo posiciona como un líder transformacional, con un papel activo en la vida del estudiante y en la transformación de la comunidad educativa.

La institución educativa tiene, dentro de sus responsabilidades de gestión, la creación de espacios para la participación de las familias. Por esta razón, autores como Londoño et al. (2022) valoran las actividades colaborativas y los eventos sociales que vinculan a los actores educativos y trazan rutas compartidas para alcanzar metas en beneficio común. De esta manera, se estrechan los lazos sociales, se fortalece la relación familia-escuela y se favorece tanto el desarrollo académico como la formación humana de los estudiantes.

Estas ideas encuentran eco en los estudios de Jiménez y Maldonado (2022), quienes concluyen que la comunicación entre la familia y la escuela es fundamental; sin embargo, señalan que debe fortalecerse, ya que este factor no siempre es constante y, en ocasiones, resulta limitado. Algunos padres no se comprometen con el seguimiento y el apoyo al proceso de aprendizaje de los estudiantes debido a sus múltiples ocupaciones, lo que puede generar desinterés o escasa participación. En este sentido, los autores ponen en evidencia la importancia de desarrollar propuestas que vinculen activamente a los padres en los procesos educativos.

En este punto, cobra relevancia la labor del docente al facilitar la integración de la familia en el ámbito escolar, tal como lo señalan Rivas-Borrell y Ugarte-Artal (2014) en su investigación relacionada con la importancia de la formación docente y la cultura participativa para favorecer la relación familia-escuela. Las autoras subrayan la imperiosa necesidad de proporcionar formación a los docentes en relación con la participación familiar, con el objetivo de fortalecer el acercamiento de las familias al entorno educa-

tivo. La capacitación de los docentes, en el establecimiento de alianzas con familias, fortalece sus habilidades para fomentar la participación y enriquecer la experiencia de todos los actores del proceso educativo.

Estas ideas son refrendadas por Acevedo et al. (2017), quienes señalan que cuanto más involucrado esté el docente con la familia, mayor será su participación en los procesos formativos. Del mismo modo, cuanto más comprometida se encuentra la familia con la escuela, mayor será el interés del docente en fortalecer dicha relación. Para los autores, la colaboración entre la familia y la escuela constituye una alianza esencial que requiere del liderazgo del docente para consolidarse como un vínculo efectivo y eficaz, capaz de generar transformaciones reales en los entornos educativos.

En este marco contextual, emerge el liderazgo transformacional del docente como una herramienta clave para fortalecer la alianza entre la familia y la escuela. Así lo señalan González et al. (2013), quienes aseguran que el docente, en su quehacer y en sus prácticas pedagógicas, debe desarrollar las dimensiones propias del liderazgo transformacional: consideración individual, motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada, orientadas no solo a los procesos de los estudiantes, sino también, a las relaciones que se establecen con las familias.

Siguiendo este razonamiento, Yalli (2023) enfatiza la relevancia de abordar las dimensiones del liderazgo transformacional mediante acciones articuladas desde los planes de mejoramiento institucional, con el fin de garantizar su desarrollo, además, subraya la importancia de la participación de la familia en este proceso. Estos vínculos constituyen un factor decisivo para lograr transformaciones significativas y sostenibles, que involucren a todos los actores de la comunidad educativa.

Para concluir, se destacan las potencialidades del trabajo colaborativo entre la familia y la institución educativa como un mecanismo de cooperación centrado en la formación del estudiante y en el fortalecimiento de sus proyectos de vida; una alianza que encuentra respaldo en directrices legislativas orientadas a promover la participación activa de las familias en los procesos escolares. En este punto, emerge el liderazgo transformacional del docente como un elemento crucial para facilitar la comunicación y la integración efectiva entre la familia y la escuela, generando un ambiente colaborativo y propicio para la formación integral de los estudiantes.

Conclusiones

En el presente capítulo, se exploraron los conceptos asociados al liderazgo en la producción científica, destacando su escalamiento en las organizaciones para el logro de las metas establecidas. Particularmente, en el entorno educativo, como escenario de interés de esta investigación, diversos estudios asocian el concepto de liderazgo con la motivación, la influencia y la participación (Bass & Riggio, 2006). Asimismo, en el recorrido teórico se reconoce el liderazgo transformacional como una herramienta de gestión estratégica para el desarrollo de procesos educativos exitosos.

Sin embargo, se observa una brecha en la literatura, ya que la atención suele centrarse principalmente en el liderazgo directivo y menos en el potencial del liderazgo docente para la mejora del relacionamiento entre las distintas áreas de gestión escolar, especialmente, en la gestión comunitaria, que involucra directamente a las familias. Esta área merece una mayor exploración, dado que el liderazgo del docente se proyecta como un ejercicio fundamental para fortalecer los lazos sociales entre la familia y la escuela.

Los resultados evidencian que el liderazgo es un concepto ampliamente explorado en las comunidades de indagación científica. Su desarrollo progresivo revela un carácter multidimensional marcado por perspectivas históricas, sociales y culturales, que permiten adaptarlo a las características contextuales y a los momentos históricos particulares. Esta versatilidad posiciona al liderazgo como un pilar básico para el logro de los objetivos organizacionales y el fortalecimiento de las comunidades educativas.

La gestión es fundamental para propiciar ambientes de aprendizaje colaborativo que inspiren y motiven el alcance de metas comunes, como característica distintiva del liderazgo transformacional. En este sentido, la información analizada reveló que este tipo de liderazgo es pertinente, ya que contribuye a la transformación de la realidad en tanto que promueve el bien común, fomenta las dimensiones del desarrollo humano y favorece la creación de entornos de confianza. Asimismo, resulta notorio el reconocimiento a la labor docente como pieza angular del contexto educativo, cuando su estilo de liderazgo contribuye significativamente al desarrollo personal, familiar, profesional y laboral del estudiante.

El liderazgo transformacional constituye una base fundamental en la función del docente porque le permite motivar, persuadir, inspirar y comprometer a los estudiantes y a sus familias, mediante la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimu-

lación intelectual y la consideración individualizada (Bass & Riggio, 2006). La concreción de estos cuatro componentes del liderazgo promueve la participación conjunta de los actores educativos y genera transformaciones sostenibles en la cultura escolar. Asimismo, favorece procesos formativos integrales, que trascienden la mera administración y permiten articular la teoría con la práctica reflexiva en una relación dialéctica, lo que potencia las capacidades del docente como líder transformacional.

Referencias

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Institutional management, teacher and parental involvement in public schools in Mexico [Gestión institucional, participación docente y parental en las escuelas públicas de México]. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Alvites, N. R. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108693>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools [El papel del liderazgo transformacional en la mejora de la cultura escolar y el desempeño docente en las escuelas públicas de Yemen]. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607>
- Ari, S., & Luisa, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Barth, A., & Tsemach, S. (2025). Principals' leadership styles as predictors of teachers' attitude toward parental involvement [Los estilos de liderazgo de los directores como predictores de la actitud de los docentes hacia la participación de los padres]. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1528796>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* [Liderazgo transformacional]. Psychology press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>

- Campó, N. M. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86.
- Cansaya, V. Y., & Franco, S. M. (2023). Participación de la familia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 186-199. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.506>
- Carpio, D. A., Mendiburu, A. F., & Oviedo, M. D. (2021). Liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 6(1), 76-93. <https://doi.org/10.33262/rmc.v6i1.1253>
- Casique, A., & González, M. C. (2023). El impacto del liderazgo transformacional del docente en el logro de las metas académicas de los estudiantes universitarios. *Management Review*, 8(1), 63-77. <https://doi.org/10.18583/umr.v8i1.220>
- Castro, J. S., González, C. P., Castaño, M. E., Alarcón, R. L., & Perez, J. J. (2024). El liderazgo escolar: Un estudio comparativo en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 12031-12053. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11992
- Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W., & González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26). <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley general de educación*. Diario oficial n.º 44.097 del 8 de febrero de 1994. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley_115_de_1994.pdf
- Congreso de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia (Diario oficial n.º 41.441, del 7 de julio de 1991). <https://www.constitucioncolombia.com/>
- Contini, M. G. (2012). *Dis-alleanze nei contesti educativi*. Carocci. <https://cris.unibo.it/handle/11585/119391>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cornejo, C. O., Rubilar, F. C., Díaz, M. C., & Rubilar, J. C. (2014). Cultura y liderazgo escolar: factores claves para el desarrollo de la inclusión educativa. *Revista Electrónica. Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-23.

- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), 13-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Fontana, M. (2023). *La alianza familia-escuela y su impacto educativo: elementos para la generación de políticas educativas basadas en la evidencia* (Vol. 4). Narcea Ediciones.
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251.
- Gigli, A., Demozzi, S., & Pina Castillo, M. (2019). La alianza educativa escuela/familia y los grupos de chat de padres: una mirada a la situación italiana. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(3), 15-30. <https://doi.org/10.6018/reifop.389271>
- Gningue, S. M., Peach, R., Jarrah, A. M., & Wardat, Y. (2022). The relationship between teacher leadership and school climate: Findings from a teacher-leadership project [La relación entre el liderazgo docente y el clima escolar: hallazgos de un proyecto sobre liderazgo docente]. *Education Sciences*, 12(11), 749. <https://doi.org/10.3390/educsci12110749>
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Guerrero, A. (2025). El liderazgo transformacional y transaccional en el docente desde la perspectiva de estudiantes universitarios. En: M. Magallanes. *Educación, enseñanza, aprendizaje y docencia en el vaivén de la contingencia y el cambio*. <https://doi.org/10.61728/AE24003520>
- Heenan, I. W., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools-A systematic review of international literature [El impacto del liderazgo escolar transformacional en el personal y la cultura escolar en las escuelas primarias: una revisión sistemática de la literatura internacional]. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>
- Hoxha, L., & Hyseni-Duraku, Z. (2017). The relationship between educational leadership and teachers' self-efficacy [La relación entre el liderazgo educativo y la autoeficacia de los docentes]. *European Journal of Social & Behavioural Sciences*, 20(3), 261-273. <https://doi.org/10.15405/ejsbs.221>

- Huaylupo, J. A. (2007). Liderazgo: un poder relativo. *Rev. Ciencias Sociales*, (115), 103-124. <https://hdl.handle.net/10669/541>
- Huillca, B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>
- Jiménez, Y., & Maldonado, B. (2022). *Integración familia-escuela como fundamento para el aprendizaje significativo en las estudiantes de educación básica secundaria*. Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9683>
- Jung, S. B., & Sheldon, S. (2020). Connecting dimensions of school leadership for partnerships with school and teacher practices of family engagement [Conectando dimensiones del liderazgo escolar para la creación de alianzas con las prácticas escolares y docentes de participación familiar]. *School Community Journal*, 30(1), 9-32. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1257579>
- Ley 1620 de 2013. Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. 15 de marzo de 2013 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685356>
- Londoño, S. M. G., Morales, M. del R. G., Ortiz, V. G. B., & Murillo, Y. M. C. (2022). Binomio familia-escuela: oportunidad de gestión escolar. *South Florida Journal of Development*, 3(5), 6336-6350. <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n5-050>
- López, P. (2013). Fundamentos epistemológicos del liderazgo distribuido: el caso de la investigación en educación. *Cinta de Moebio*, (47), 83-94. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Luján, P. M. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27125>
- Martínez, Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44), 7-28. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/2926>
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *C/EN-CIAMATRIA*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>

- Meza-Mejía, M., & Flores-Alanís, I. M. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Miery Pesado, un estudio de caso. *Revista Educación*, 38(1), 101-115.
- Naula, E. C. (2023). *Estudio del liderazgo transformacional para la mediación pedagógica docente-estudiante en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Tuuti-nentza* [Tesis de maestría, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio. <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5317>
- Ojeda, I. I. (2023). Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa de Guayaquil. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120682>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. UNESCO IIEP Learning Portal. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-41-practicas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>
- Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto 1286 de 2005. Por el cual se establecen normas sobre la participación de los padres de familia en el mejoramiento de los procesos educativos de los establecimientos oficiales y privados y se adoptan otras disposiciones*. Diario oficial n.º 45893 del 28 de abril de 2005. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16393>
- Presidencia de la República de Colombia. (2020). *Ley 2025 de 2020. Por medio de la cual se establecen lineamientos para la implementación de las escuelas para padres y madres de familia y cuidadores, en las instituciones de educación preescolar, básica y media del país, se deroga la Ley 1404 de 2010 y se dictan otras disposiciones*. Diario oficial n.º 51.384 del 23 de julio de 2020. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-409995_recurso_1.pdf
- Pérez, O. G., Cortés, P. H., & López, L. I. (2015). El docente como líder transformacional. Aproximación empírica en las instituciones de educación superior en Antioquia. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 1520-1533. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/85>
- Pestana, F. M., Tortoza, A. J. C., Díaz, L. M. N., & Rodríguez, E. D. C. C. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2).

- Razo, J. M. (2023). La importancia del liderazgo en las instituciones. *Revista de la Academia del Guerra del Ejército Ecuatoriano*, 16(1), 10-10. <https://doi.org/10.24133/AGE.VOL16.N01.2023.12>
- Riascos-Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rivas, G. L. (2020). Etimología polifacética del liderazgo. *Revista Gestión I+D*, 5(3), 269-294.
- Rivas-Borrell, S., & Ugarte-Artal, C. (2014). Formación docente y cultura participativa del centro educativo: claves para favorecer la participación familia-escuela. *ESE. Estudios sobre Educación*, 27, 153-168. <https://doi.org/10.15581/004.27.153-168>
- Rivera, B. D. (2023). La relación familia-escuela. Un preámbulo al desarrollo teórico en educación desde sus líneas temáticas. *Atenas*, (61), e11699, 1-13. <https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/838>
- Rodelo, L. A. A., Bolívar, K. C., & Rodríguez, Y. A. C. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44-57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Saavedra, A. (2017). El liderazgo en la gestión educacional latinoamericana. *Revista Gestión & Región*, 24, 23-40. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/64> revistas.ucp.edu.co/2revistas.ucp.edu.co/2
- Sánchez-Reyes, J. B., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170.
- Schoch, S., Keller, R., Buff, A., Maas, J., Rackow, P., Scholz, U., Schüler, J., & Wegner, M. (2021). Dual-Focused Transformational Leadership, Teachers' Satisfaction of the Need for Relatedness, and the Mediating Role of Social Support [Liderazgo transformacional con doble enfoque, satisfacción de los docentes respecto a la necesidad de relación y el papel mediador del apoyo social]. *Frontiers in Education*, 6, e643196. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.643196>
- Serrano, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)

- Summa, R. (2020). Liderazgo: características de un líder. *Red Universitaria Virtual Internacional*, (1), 1-7. https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf
- Tayakareng, M. (2022). The Transformational Leadership of School Administrators and the Motivation of Teachers under Office of the Private Education Yala Province [El liderazgo transformacional de los directivos escolares y la motivación de los docentes bajo la dirección de la Educación Privada de la Provincia de Yala]. *Al-HIKMAH Journal*, 12(24), 103-121. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/256713>
- Vaillant, D. (2015). Liderazgo educativo en América latina: tendencias y desafíos. *GestiónArte*, 1-2. https://www.denisevaillant.com/liderazgo-educativo-en-america-latina-tendencias-y-desafios/?utm_source=chatgpt.com
- Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Yallin, E. (2023). Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120691/Yalli_HE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y