

## Liderazgo Transformacional en Escuelas y Colegios de Colombia

Jhon Ferney Luna Viana <sup>1</sup>

[jhonluna@hotmail.com](mailto:jhonluna@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0007-6842-5709>

Institución Educativa Técnica en Sistemas  
Santiago San Sebastián Macizo  
Colombiano CO

### RESUMEN

Este ensayo tuvo como objetivo conocer aspectos claves del liderazgo transformacional en instituciones educativas colombianas, iniciando con una conceptualización, exponiendo en seguida los beneficios de este tipo de liderazgo para las instituciones educativas, destacando las características de un líder transformacional como son: **influencia idealizada**; se refiere a que sus seguidores se identifiquen con él, o en el caso de las instituciones educativas, que se identifiquen con la misión y visión que rige a cada institución; **habilidad comunicativa**; esta habilidad es sumamente importante, ya que, un buen líder debe tener la capacidad de llegarle a sus seguidores, transmitirles un mensaje claro, y convencerlos de seguir sus ideas, que a su vez inspire y motive; o en el caso de las instituciones educativas, convencerlos de seguir las normas y principios de la institución. **Creatividad**; es otra de las habilidades importantes, teniendo en cuenta que, a través de ella, se logra la solución de problemas que surgen en la cotidianidad y **reconocimiento personal**, referida a la importancia que tiene el darle visibilidad e importancia a los estilos de aprendizaje y necesidades de los seguidores, para lograr que estos se apropien de su propio proceso de aprendizaje y desarrollen el sentido de pertenencia por la institución a la cual pertenecen. Las anteriores características se analizan en cada uno de los miembros de la comunidad educativa como son: docentes directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

*Palabras clave:* Liderazgo transformacional, liderazgo en escuelas y colegios, escuelas y colegios de Colombia

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [jhonluna@hotmail.com](mailto:jhonluna@hotmail.com)

## **Transformational Leadership in Schools and Colleges in Colombia**

### **ABSTRACT**

This essay aimed to understand key aspects of transformational leadership in Colombian educational institutions, starting with a conceptualization, then exposing the benefits of this type of leadership for educational institutions, highlighting the characteristics of a transformational leader such as: idealized influence; It refers to his followers identifying with him, or in the case of educational institutions, identifying with the mission and vision that governs each institution; communication skill; This skill is extremely important, since a good leader must have the ability to reach his followers, transmit a clear message, and convince them to follow his ideas, which in turn inspires and motivates; or in the case of educational institutions, convince them to follow the rules and principles of the institution. Creativity; It is another of the important skills, taking into account that, through it, the solution of problems that arise in everyday life and personal recognition is achieved, referring to the importance of giving visibility and importance to learning styles and needs. of the followers, to ensure that they take ownership of their own learning process and develop a sense of belonging to the institution to which they belong. The previous characteristics are analyzed in each of the members of the educational community such as: management teachers, teachers, students and parents.

**Keywords:** *Transformational leadership, leadership in schools and colleges, schools and colleges in Colombia*

## RESUMO

Este ensaio teve como objetivo compreender os principais aspectos da liderança transformacional nas instituições educacionais colombianas, começando com uma conceituação e depois expondo os benefícios deste tipo de liderança para as instituições educacionais, destacando as características de um líder transformacional como: influência idealizada; Refere-se aos seus seguidores identificando-se com ele, ou no caso das instituições de ensino, identificando-se com a missão e visão que rege cada instituição; Habilidade em comunicação; Esta habilidade é extremamente importante, pois um bom líder deve ter a capacidade de alcançar os seus seguidores, transmitir uma mensagem clara e convencê-los a seguir as suas ideias, o que por sua vez inspira e motiva; ou no caso de instituições de ensino, convencê-las a seguir as regras e princípios da instituição. Criatividade; É outra das competências importantes, tendo em conta que, através dela, se consegue a resolução de problemas que surgem no quotidiano e o reconhecimento pessoal, referindo a importância de dar visibilidade e importância aos estilos e necessidades de aprendizagem dos seguidores, garantir que se apropriem do seu próprio processo de aprendizagem e desenvolvam um sentimento de pertença à instituição a que pertencem. As características anteriores são analisadas em cada um dos membros da comunidade educativa tais como: professores gestores, professores, alunos e pais.

*Palavras chave: Liderança transformacional, liderança em escolas e faculdades, escolas e faculdades na Colômbia*

*Artículo recibido 16 agosto 2023*

*Aceptado para publicación: 27 septiembre 2023*

## **INTRODUCCIÓN**

### **Objetivo: Conocer aspectos claves del liderazgo transformacional en instituciones educativas colombianas**

En este ensayo, se realiza una revisión bibliográfica de los aspectos fundamentales del liderazgo transformacional; desglosados en: acercamiento conceptual, referente a una consulta bibliográfica acerca de los principales conceptos sobre los cuales se rige este escrito, donde se clarifica el término liderazgo transformacional, como eje central.

Beneficios para las instituciones educativas; en este subtema se hace énfasis en la importancia de realizar cambios que no riñan con el contexto, es decir que realmente beneficien a la institución y se mencionan algunos ejemplos de cambios transformacionales que generan una mejora institucional.

Las características del líder; en este sentido, se analizan las características de influencia idealizada, habilidad comunicativa, creatividad, y reconocimiento personal de sus seguidores; las cuales más adelante se analizan en cada uno de los actores de la educación, empezando por el directivo docente como la persona que debe poseer estas características para liderar una institución, luego se sigue con los docentes, quienes tienen una gran influencia sobre los estudiantes por permanecer bastante tiempo con ellos, por lo tanto también es importante que posean estas características; seguidamente se analizan estas características en los estudiantes, quienes pueden ser líderes a través de los órganos de gobierno escolar o simplemente desde el aula de clase con sus compañeros; y por último se analizan estas características en los padres y madres de familia, quienes en muchas partes de Colombia han liderado incluso la construcción de sedes para el funcionamiento de instituciones educativas.

### **Conceptualización**

Bass (1985) citado por Valdiviezo Cacay (2020) sostiene que el liderazgo transformacional, se da en la relación líder-seguidor, considerando al primero como una persona que motiva y apoya al segundo para que éste mejore sus habilidades. Concepto con el cual coinciden Rojas Carrasco, Vivas Escalante, Mota Suárez, & Quiñonez Fuentes (2020) quienes además consideran que la

relación líder-seguidor, permite que se generen cambios positivos en la organización donde laboran.

Por su parte los autores Canal Carrillo, Ovalles Toledo, Sandoval Barraza, & Valdez Plazuelos (2023) sostienen que: “El liderazgo transformacional es una disciplina que guía las organizaciones en un proceso de gestión de su capital humano, que propicia ambientes mucho más productivos, generadores de ventajas competitivas únicas e inimitables” (p. 2)

Rojas Hernández & Di Fiore Subero (2021) consideran que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con el aprendizaje organizacional. Esta definición se refiere a la constante formación que deben tener tanto los líderes como sus seguidores.

Mejía Campó (2020) sostiene que el liderazgo transformacional es un proceso en el que se busca que los seguidores se conviertan en líderes y sean capaces de determinar su propia actuación.

Hernández (2023), considera que un liderazgo transformacional debe tener una perspectiva holística, donde se integren este tipo de liderazgo con el desempeño organizacional, y se involucre con estos dos conceptos a directivos docentes, administrativos y personal de servicios.

Si se analizan estas definiciones, se puede deducir que es un concepto que está en movimiento, es decir que genera un cambio, el cual se puede dar a través de la interacción entre un líder y sus colaboradores en una organización, pero también en una región e institución, que es el tema que concierne a este escrito.

### **Beneficios del liderazgo transformacional para las instituciones educativas**

Las instituciones educativas se benefician de un liderazgo transformacional, cuando los cambios que se generan de la relación líder-seguidores, no descontextualiza la educación, es decir cuando no se pierde la cultura propia de una región. De acuerdo con esto se puede decir que no todo cambio que se genere dentro de una institución es beneficioso para esta; por ejemplo, en una institución que tenga un carácter indígena; porque toda la comunidad pertenece a un cabildo, se tome la decisión de convertirlo en institución de carácter campesino, sin duda se va a desmejorar la calidad de la educación, ya que las prácticas educativas de la población mayoritaria (campesina), son muy diferentes a las indígenas y van a entrar a reñir entre ellas, además se perderá la cultura de esta comunidad al ofrecer un tipo de educación que no está acorde al contexto;

teniendo en cuenta que la educación indígena o etnoeducación requiere que a estos pueblos se les respete la cosmovisión, cultura, lengua si la tiene, costumbres e identidad (Tobar Gutiérrez, 2020)

Una transformación que puede beneficiar a una institución educativa, y a la vez a una comunidad sería por ejemplo establecer una relación comercial entre empresas del sector agrícola y un colegio agropecuario, con el fin de vender los productos que éste produce.

Otro cambio positivo sería crear un coro de niñas, niños y jóvenes para cantar en el templo de la localidad en una comunidad católica, o crear una banda rítmica o de vientos que acompañe los desfiles religiosos de la comunidad.

Una iniciativa que puede beneficiar a una institución, podría ser la instalación de un buzón de sugerencias, donde toda la comunidad educativa pueda expresar sus quejas, reclamos y felicitaciones de manera respetuosa; esto permitiría que se mejoren aspectos tanto de convivencia como pedagógicos, directivos y administrativos.

Otro aspecto que beneficiaría a una institución educativa, sería la capacitación de los miembros de la comunidad educativa tanto en gestión del riesgo como en primeros auxilios; teniendo en cuenta que en muchas localidades del País no hay un centro de salud cercano o por cuestiones administrativas no hay personal médico; al tener esta preparación, se puede reducir el riesgo de desastres y salvar la vida de algún miembro de la comunidad educativa que necesite atención urgente.

### **Características del líder**

Al respecto del líder, basado en Bass (1990) citado por Canal Carrillo, Ovalles Toledo, Sandoval Barraza, & Valdez Plazuelos (2023), se puede decir que éste se caracteriza por ejercer un liderazgo de apoyo y una **influencia idealizada**; lo que significa que logra que los seguidores se identifiquen con los propósitos de la organización, institución o grupo que conforman; también debe ser una persona que sepa **comunicar**, y que al hacerlo inspire y motive a sus seguidores, para que se logren los objetivos planteados; también debe promover el desarrollo de la **creatividad**, cualidad que es de vital importancia en el progreso de la organización así como también para la solución de problemas cotidianos; además deben brindar **reconocimiento**

**personal** a sus seguidores con respecto a sus necesidades y estilos de aprendizaje o de trabajo, lo cual permitirá que estos se comprometan con su trabajo y tengan sentido de pertenencia por la organización o institución a la cual pertenecen.

Aunque todas estas características del líder son relacionadas con la sociedad en general, o con organizaciones de tipo comercial; se puede trasladar perfectamente al campo educativo, donde se debe tener en cuenta las cuatro gestiones de la educación: la gestión directiva; entendida como la labor gerencial; administrativa, que tiene procesos de apoyo a las demás gestiones; académica, se relaciona con los curricular, y comunitaria, se refiere al contexto donde funciona la institución (Soto Builes, Morillo Puente, Calderón-Hernández, & Betancur, 2020); es en este ambiente donde el liderazgo transformacional puede estar impulsado por cuatro integrantes de la comunidad educativa como son: directivo docente, docentes, estudiantes y padres y madres de familia.

#### **Características de un líder transformacional directivo docente**

El directivo docente que quiera realizar una transformación en su institución, debe tener muy claras la misión, visión y principios de su institución, debe promover el trabajo en equipo, junto con unos objetivos y plan de acción que permitan tener una mejora constante, condiciones fundamentales que afectan la calidad de la educación. (Cruz Medina, 2021).

Además de realizar una adecuada ejecución de los recursos que llegan a su institución, el directivo docente debe gestionar recursos con instituciones públicas y privadas, y para ello debe cumplir con las características del líder anteriormente mencionadas (Bass, 1990 citado por Canal Carrillo, Ovalles Toledo, Sandoval Barraza, & Valdez Plazuelos, 2023):

#### **Influencia idealizada**

Logra motivar e identificar tanto a docentes como a padres de familia y estudiantes con los propósitos de la organización; esto lo puede lograr a través de reuniones generales de padres de familia, reuniones con los líderes estudiantiles, reuniones con docentes, etc; este sin duda es un gran reto para el directivo docente ya que debe convencer a gran cantidad de personas quienes tienen diferentes formas de pensar y debe generar un consenso para que la institución tenga una misión clara y pueda marchar hacia una visión apoyada en unos objetivos y estrategias que identifiquen a toda la comunidad educativa.

### **Saber comunicar**

Un docente directivo debe ser un buen comunicador, transmitir mensajes claros a toda la comunidad educativa y establecer canales de comunicación coordinados dentro de la institución, teniendo en cuenta que muchas veces no se tiene una ruta definida que permita agilizar procesos o atender a miembros de la comunidad educativa. Un ejemplo de una falla en el establecimiento de la comunicación se presenta cuando ante una falta leve de un estudiante se recurre directamante al rector, cuando lo adecuado sería establecer un diálogo entre el docente que presencia la falta, su director de grado, el estudiante, su padre de familia y el o la psico-orientador/a de la institución; esto permitiría dar una solución más ágil al problema y que el docente directivo se dedique a temas propios de su labor como son la gestión de recursos de la institución.

### **Creatividad**

Esta característica es muy importante para el docente directivo, ya que permite el progreso, la transformación social, el desarrollo del potencial humano (estudiantes, docentes y padres de familia); permite también buscar soluciones pedagógicas a diferentes problemas que se presentan en la institución (Llamas Salguero & Gutiérrez-Ortega, 2019), los cuales muchas veces se solucionan imponiendo reglas más estrictas a miembros de la comunidad educativa. Por ejemplo, en muchas instituciones es común que los estudiantes arrojen la basura al piso, y en vez de llevar su uniforme, vayan a clase con ropa particular; en el primer caso, lo común es imponer una sanción al estudiante sin que quede de ello un aprendizaje, tal vez si desde la dirección, se promovieran jornadas periódicas de limpieza institucional por parte de toda la comunidad educativa, acompañadas de charlas acerca del manejo de residuos sólidos, se mejoraría esta situación; en el segundo caso en el que algunos estudiantes prefieren llevar ropa particular en vez del uniforme, muchas instituciones suelen no permitir el ingreso del estudiante a la institución, lo cual es una situación efectiva pero riesgosa para el estudiante, quien debe retornar hasta su casa y también para la institución, ya que, en caso de que algo malo le ocurra a ese estudiante, podría ser responsabilidad de la institución que no lo dejó ingresar; es aquí donde la creatividad se conjuga con la generación de sentido de identidad a través del porte del uniforme; en este caso la



solución más racional sería permitir que el estudiante ingrese a la institución, se le realice la recomendación del porte del uniforme y se realice un trabajo pedagógico por parte del estudiante.

### **Reconocimiento personal**

El directivo docente debe conocer las necesidades y estilo de aprendizaje o trabajo de su equipo, darle un trato personalizado tanto a docentes como a estudiantes y padres de familia. Un ejemplo de ello se puede presentar cuando un estudiante no desea participar de un acto católico religioso en una institución regular porque sus creencias son diferentes; en este caso, se debe realizar una manifestación escrita por parte de los padres del estudiante, aclarando que pertenece a otra religión, por lo tanto no participa de los actos católicos.

### **Características de un líder transformacional docente**

El docente es un profesional que juega un papel de suma importancia en el proceso educativo, es quien debe incentivar al estudiante para continuar con sus estudios, debe ser considerado un facilitador y no un “complicador”, aunque esta última palabra no se encuentra en el diccionario de la RAE, se cree que sería un término apropiado para quien en vez de facilitar el trabajo del estudiante, lo dificulta; esto se puede ver claramente cuando existen docentes que parece que entre más estudiantes pierdan la materia que ellos orientan, se sienten mejor y creen ser, los más exigentes, profesionales y mejores docentes; esto es un error total; si bien es cierto, en las instituciones se orientan unas asignaturas de mayor dificultad que otras, sin embargo, el docente debe buscar la forma de hacerle entender al estudiante. En este sentido también se hace necesario analizar las características de un líder transformador docente

### **Influencia idealizada**

El docente es quien más tiempo comparte con las y los estudiantes, por lo tanto tiene gran influencia sobre ellas/os, y se le facilita inculcar los principios institucionales. Por ejemplo, si uno de los principios es el trabajo colectivo, las clases perfectamante se prestan para que se realicen este tipo de trabajos grupales donde cada miembro aporta sus ideas, o en caso de que uno de los principios institucionales sea la formación de autonomía, los trabajos de producción prácticos como: montajes teatrales, práctica musical, formación de grupos de danza, realización

de escritos, pueden ir formando la autonomía en el estudiante, ya que les permite crear, autorregular su tiempo, proponer, llegar a consenso, etc.

### **Saber comunicar**

El docente debe de ser un excelente comunicador, porque de la claridad con que explique un tema, dependerá el rendimiento del estudiante; en este sentido debe valerse de muchos recursos. Ocurre a menudo que muchos docentes poseen un conocimiento supremamente sólido, pero no lo saben transmitir a los estudiantes, en cambio existen otros que tienen una cualidad innata que permite llegarle al estudiante con un mensaje claro, utilizando las palabras precisas y logrando que el estudiante entienda; sin embargo, una de las cosas que permite una mejora de esta capacidad en quien no la tiene muy desarrollada, es la formación continua y sobre todo en temas que tienen que ver con el desarrollo de capacidades pedagógicas (Aguirre-Canales, Gamarra-Vásquez, Lira-Seguín, & Carcausto, 2021).

### **Creatividad**

El docente debe valerse de muchos recursos tanto de la era de la tecnología informática como de todo tipo de materiales didácticos que logren el objetivo de hacer entender a los estudiantes; uno de los principales problemas de muchos docentes, es que se limitan a orientar a los estudiantes únicamente a través de la clase magistral, y no utilizan otras metodologías. Así también existen muchos otros docentes muy creativos quienes utilizan otras estrategias para que sus estudiantes aprendan. Un ejemplo de creatividad puede ser el abordaje del tema “probabilidad” propio de la estadística, llevando dos dados para que los estudiantes aprendan de forma práctica este tema; también se puede aprender historia empezando por la historia local contada por los abuelos, o geografía empezando por ubicar el barrio o vereda donde vive el estudiante, luego el Corregimiento o Municipio, más adelante el Departamento y el País, para luego aprender la geografía mundial.

### **Reconocimiento personal**

En este punto debe primar el estilo de aprendizaje del estudiante así como también sus gustos y preferencias, los cuales sumados a una característica clave; que aunque no se analiza a profundidad en este escrito es importante mencionarla, y es la paciencia; todo docente debe

aprender a ser paciente, ya que muchos se desesperan cuando un estudiante no logra comprender los temas tratados, llegando a un punto de ira, atemorizando al estudiante y reprimiéndolo; ante esto, seguramente el estudiante prefiera quedarse con la duda a tener que preguntar por algo que no le ha quedado claro; en este sentido, el reconocimiento personal también se basa en un trato cordial hacia el estudiante.

Un ejemplo de reconocimiento personal claro, se presenta en el área de música, donde se debe permitir al estudiante explorar y aprender el tipo de instrumento de su preferencia, teniendo en cuenta la disponibilidad de estos en la institución. En muchas instituciones se suele obligar a los estudiantes a aprender a interpretar la flauta dulce, lo cual se convierte para muchos en un dolor de cabeza; en vez de esto es preferible dejar que el estudiante proponga qué instrumento desea interpretar, o qué campo del arte desea explorar (danza, dibujo, pintura, teatro), y apoyado por el docente, que aunque no conozca el campo del arte que el estudiante desea practicar, debe convertirse en un investigador y permitir su práctica dentro de la clase.

### **Características de un líder transformacional estudiante**

El estudiante puede convertirse en un líder transformacional desde los órganos de gobierno escolar (personero estudiantil, representante de estudiantes, contralor estudiantil) , así como también a partir del apoyo intraclase a otros compañeros, creando ambientes colaborativos y defendiendo la diversidad (Valdés Morales, 2020). El estudiante es la esencia de la educación, es el motivo por el cual directivos docentes, docentes y padres de familia luchan cada día para brindarles una mejor educación; partiendo de este hecho es importante enseñarles a ser líderes y a formar a otros líderes; de acuerdo con esto también se analizan para los estudiantes las características de un líder transformacional.

### **Influencia idealizada**

Un líder transformacional estudiantil, debe lograr que el resto de sus compañeros se identifique con la misión y visión de la institución a través del ejemplo; en este sentido se debe trabajar mucho en las instituciones, sobre todo en el momento de la elección de los líderes estudiantiles, quienes muchas veces son elegidos por su popularidad, y sus propuestas son tendientes solamente a reclamar los derechos de los estudiantes y a la recreación, dejando de lado propuestas que

fomenten el cumplimiento de los deberes (Quiceno Botero, Rojas Betancur, & Hernández Quirama, 2019). Ocurre también algunas veces que las figuras personero, representante de estudiantes, contralor estudiantil son figuras protocolarias dentro de la institución y no generan ningún cambio positivo para la misma; en este sentido, se debe trabajar en la conscientización de los electores, para que sepan escoger no por la relación de amistad o por la popularidad de los candidatos, si no por las propuestas y por el liderazgo que estos ejercen dentro de la institución. Algunos ejemplos de lo que puede hacer un líder transformacional pueden ser: generar campeonatos deportivos interclases como fortalecimiento de la práctica deportiva, sugerir la inversión de recursos institucionales en aspectos específicos de acuerdo a las necesidades institucionales, portar adecuadamente su uniforme para educar con el ejemplo, etc.

Pero no solamente siendo elegido por voto, se puede ser un líder estudiantil; también se puede generar transformación desde el salón de clase; un ejemplo claro de liderazgo transformacional se presenta cuando un estudiante explica a otro a quien no le quedó clara una explicación del docente; también se puede ser líder transformacional a través de un buen consejo a un compañero, teniendo en cuenta que muchos jóvenes suelen entrar en una época de rebeldía en la que no escuchan a sus padres ni a sus docentes; en este caso la influencia más efectiva puede ser la de un compañero que da un buen consejo, y en este caso tanto directivos como docentes y padres de familia, pueden valerse de los amigos de los estudiantes que necesitan apoyo, para que los orienten.

### **Saber comunicar**

Un líder transformacional estudiantil debe aprender a comunicarse adecuadamente con compañeros, docentes, directivos docentes y con sus padres. Es común que en las instituciones educativas, se presenten muchos conflictos estudiantiles por falta de comunicación, los cuales muchas veces desembocan en riñas y agresiones tanto físicas como verbales, ante esta situación, se necesita de la formación en cuanto a la solución de conflictos a través de una comunicación asertiva por parte de los estudiantes, que les permita hacer respetar sus derechos, como también respetar los de los demás.

La comunicación asertiva se refiere tener un punto medio, que no sea actuar con agresividad, ni tampoco llegar al extremo de la pasividad donde se vulneren los derechos. Según Calua Cueva, Delgado Hernández, & López Regalado (2021), la comunicación asertiva permite una formación integral, en donde el estudiante se siente confianza y seguridad de sí mismo, se sabe defender cuando intenten vulnerar sus derechos, es espontáneo y feliz.

Esta característica se puede ver reflejada cuando un docente impone una nota injusta a todo un curso; si dentro del curso los estudiantes aprenden a realizar reclamos de forma respetuosa, es posible que se logre cambiar la situación; caso contrario ocurre si los estudiantes empiezan a reclamar de forma airada al docente; en este sentido el autocontrol también forma parte de las habilidades comunicativas.

### **Creatividad**

El líder estudiantil debe desarrollar su creatividad, como una de las características del liderazgo transformacional y como una competencia que le servirá para toda la vida, teniendo en cuenta que el mundo necesita de personas que generen propuestas de cambio, que generen progreso a las regiones.

Si se enfoca esta característica en el campo académico, el líder transformacional debe ser creativo en la presentación de sus tareas, así como también en los trabajos grupales al incentivar a otros compañeros, brindándoles la confianza que necesitan para lanzar sus propuestas, expresarse y actuar.

Un caso concreto de liderazgo transformacional estudiantil se logra cuando el docente trabaja a través de la pedagogía activa, entendida según Cardozo Rivera (2020) como un tipo de pedagogía en el que el estudiante es el actor de su propio aprendizaje. En este tipo de aprendizaje, el estudiante realiza actividades de manera autónoma con el acompañamiento docente, las cuales puede ser individuales o grupales. En este tipo de pedagogía el estudiante debe estar creando constantemente y aprendiendo a través de la práctica. Algunos trabajos concretos que ayudan a construir un liderazgo transformacional en estudiantes se pueden dar en: la realización de exposiciones, trabajos escritos grupales, aprendizaje de un instrumento musical, formación de grupos de danza, teatro, grupos musicales, y otras actividades donde se deben generar ideas

propias respetando las ideas de los demás para llegar a consensos y materializarlas generalmente en una presentación.

### **Reconocimiento personal**

El líder transformacional estudiantil, debe reconocer al otro, bien sea compañero, docente o directivo; y esto implica, entender que existen diferencias muy marcadas de opinión, cultura, acentos, color de piel, creencias religiosas, inclinaciones sexuales, etc. Una forma de reconocimiento personal, es respetando estas diferencias.

En el caso concreto de que el líder de un grupo de trabajo escolar difiera de la opinión del resto de sus compañeros, éste debe propiciar la argumentación y el consenso; dos condiciones muy importantes en la toma de decisiones (Benoit Ríos, 2021), respetar el punto de vista de los demás y acoger sus ideas para la presentación de dicha tarea; en ocasiones es común que se desintegren grupos de trabajo por falta de consenso, es allí donde el docente debe enseñar a sus estudiantes a aprender desde la diversidad.

### **Características líder transformacional padre o madre de familia**

Otro de los pilares de una institución educativa lo conforman los padres y madres de familia, quienes son los primeros líderes transformacionales de sus hijos, y de esa transformación que generen ellos en sus hijos, depende gran parte del éxito de los estos últimos en el ámbito escolar y en su diario vivir; son los padres y madres de familia los encargados de formar a sus hijos e hijas en cuanto a valores y habilidades para la vida, lo cual se conoce como la función socializadora de la familia (Plazarte Bazurto, Moreira Choez, & Ceballos Zambrano, 2022), para que en el momento que sus hijos lleguen a la educación formal se adapten muy bien a la convivencia con sus compañeros y demás miembros de la comunidad educativa. En este sentido, también vale la pena analizar los aspectos de un buen líder transformacional padre o madre de familia:

### **Influencia idealizada**

Los padres y madres de familia son quienes deben ejercer la mayor influencia sobre sus hijos e hijas; esto en el sentido de ayudarles a identificarse con la institución así como con las normas de comportamiento dentro y fuera de esta; para ser un buen líder transformacional de sus hijos, los

padres y madres de familia deben educar con el ejemplo, es decir que si quieren formar responsabilidad en sus hijos, deben ser responsables ellos mismos, si pretenden que sus hijos e hijas hablen con la verdad, ellos también deben hablar con la verdad. Por otra parte, también deben apoyarlos en lo necesario para que puedan estudiar, comprándoles útiles escolares, uniformes, alimentándolos bien, asistiendo a las reuniones programadas por la institución, involucrándose en la gestión institucional para fortalecerla (Medina Arévalo & Estupiñán Aponte, 2021), pero sobre todo, brindándoles amor.

Al respecto, se presenta muchas veces el caso contrario; existen padres y madres de familia, quienes matriculan a sus hijos e hijas, y se olvidan de ellos; teniendo en cuenta que no asisten a reuniones, ni preguntan por su rendimiento académico, y algunos ni siquiera les consiguen los uniformes ni útiles escolares.

### **Comunicación**

Los padres y madres de familia deberían tener una comunicación constante con sus hijos e hijas, que les permita motivarlos a través de los consejos, pero también establecer reglas en el hogar, y que se corrija a su hijo o hija cuando las incumple, sin recurrir a la agresión física, ni tampoco a la permisividad excesiva.

Al respecto de lo anterior, en el caso de la permisividad excesiva, y sobre todo en la época actual, muchos padres y madres de familia, se dejan manipular de los estudiantes, comprándoles celulares con la excusa de que los necesitan para realizar consultas; es verdad que facilitan el acceso a la información, pero también se ha visto que el celular se ha convertido en una adicción (nomofobia) para muchos y curiosamente la mayoría de los estudiantes que se mantienen haciendo mayor uso de este dispositivo, son quienes menos realizan las tareas, y menos se comunican, ya que no atienden las clases por estar en las redes sociales o en los videojuegos; es decir que en vez de convertirse en una herramienta útil, se convierte en un distractor, que causa problemas en el rendimiento académico y pérdida de la capacidad de concentración (Pérez Cabrejos, Rodríguez Galán, Colquepisco Paúcar, & Enríquez Ludeña, 2021); en este caso, los padres y madres de familia tienen una clara desventaja respecto a sus hijos e hijas, al considerar que no entienden mucho de las nuevas tecnologías para poder llevar un control del adecuado uso del celular; ante

esto, lo más recomendable es establecer horarios para uso de este dispositivo tecnológico. Esta labor puede ser respaldada por los docentes, quienes a través de sus clases pueden conscientizar al estudiante acerca de publicar contenido no ofensivo, tener un trato cordial en las redes sociales, visitar páginas seguras, no programar citas con personas extrañas, etc.

### **Creatividad**

El padre o madre de familia debe contribuir a proponer soluciones creativas tanto en su hogar como en la institución; es así como ante la falta de recursos brindados por el estado, muchas instituciones en Colombia han sido construidas a través de jornadas de trabajo de los mismos padres y madres de familia, quienes se convierten en unos gestores de la educación poniendo su fuerza y voluntad.

Por otra parte, también los padres y madres de familia, pueden convertirse en líderes transformacionales a través de la construcción o actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), siendo este el documento más importante, y en donde está consignado todo lo relacionado con el funcionamiento de la institución.

### **Reconocimiento personal**

El reconocimiento personal que los padres y madres de familia pueden hacer a sus hijos e hijas, se puede realizar dándole la importancia a sus proyectos y apodándolos en sus gustos e inclinaciones de acuerdo a sus posibilidades; por ejemplo en el caso de que un estudiante sienta inclinación por aprender a tocar guitarra, los padres de familia deben hablar con el docente de música para llegar a concretar unas acciones y brindarle la posibilidad al estudiante de realizar esta práctica, inclinación que más adelante incluso se puede convertir en su proyecto de vida.

También es importante que los padres y madres de familia que tienen varios hijos o hijas, destaquen y apoyen por igual a cada uno, para no generar frustración o resentimiento y de esta manera lograr un verdadero reconocimiento personalizado.

El ser padre o madre de familia es un reto, hay que afrontarlo con amor, responsabilidad y mucha perseverancia.



## CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional, es un proceso que generalmente se da a través de un líder, quien guía a sus seguidores o colaboradores, y que conduce a cambios de mejora en una institución educativa.

En las instituciones educativas, el liderazgo transformacional se puede dar desde cuatro actores: **directivo docente** que es quien encabeza todo lo relacionado con el funcionamiento de la institución; es decir quien lidera a nivel macro; los **docentes** que son quienes mantienen mayor contacto con los estudiantes y pueden realizar grandes cambios en ellos; los **estudiantes** que pueden ejercer un liderazgo transformacional desde los órganos de gobierno escolar, como desde el mismo apoyo a compañeros de clase y los **padres y madres de familia**, quienes en muchos sitios de Colombia, han construido instituciones educativas, y han liderado procesos educativos importantes.

Un líder transformacional debe poseer influencia idealizada, es decir que logre que sus seguidores o colaboradores se identifiquen con él; en el caso de las instituciones educativas, la identificación de toda la comunidad educativa, debe ser con la misión, visión y principios institucionales, también debe poseer muy buenas habilidades de comunicación, creatividad y debe reconocer personalmente a sus seguidores, para lograr que estos se motiven.

Llevando un buen proceso, los líderes transformacionales deben procurar que sus seguidores también se conviertan en líderes transformacionales, a la vez que ellos mismos se convierten en sus seguidores, como una especie de juego de roles donde se aunan esfuerzos para generar progreso; solo así se logrará una mejora en una institución.

Como otro punto analizable para futuros escritos se propone ampliar la investigación acerca de un componente que también influye en la generación del liderazgo transformacional y es el **contexto**; sería recomendable que se analizara este aspecto a partir de la visión del líder comunitario, las costumbres de la comunidad y la geografía del sitio donde se encuentra una determinada institución educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Armas, M., & Morales Saavedra, M. (s.f). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios. *Revista de Psicología*. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/519/503>
- Aguirre-Canales, V. I., Gamarra-Vásquez, J. A., Lira-Seguín, N. A., & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: una revisión sistemática. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101-111.  
doi:<https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Benoit Ríos, C. G. (2021). Argumentar y consensuar: dos habilidades fundamentales para la toma de decisiones en el aula. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 9-20. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n3/2218-3620-rus-13-03-9.pdf>
- Calua Cueva, M., Delgado Hernández, Y., & López Regalado, Ó. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: Revisión Sistemática. *Revista Boletín Redipe*, 10(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Canal Carrillo, A. I., Ovalles Toledo, L. V., Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Plazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Cardozo Rivera, I. (2020). Educomunicación: aportes de la pedagogía activa y la comunicación participativa para el cambio social. En F. E. Vásquez Rizo, S. Calero Cruz, C. C. Rivera Gómez, Y. Muñoz Quiceno, J. M. Escobar Sarria, Á. M. Muñoz Gutiérrez, . . . M. F. Navarro Patiño, *La comunicación en la construcción del mundo social* (págs. 93-103). Universidad Autónoma de Occidente. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=msAOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA93&dq=pedagog%C3%ADa+activa+concepto&ots=QyDSDOWJLe&sig=MIClUuXfmPBYLcPpkQIYw88l13c#v=onepage&q=pedagog%C3%ADa%20activa%20concepto&f=false>

- Cruz Medina, W. H. (2021). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *Revista Global Negotium*, 5(1), 19-28. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Wilquer-Medina/publication/359629260\\_Analisis\\_estrategico\\_prospectivo\\_desde\\_un\\_liderazgo\\_transformacional\\_pedagogico\\_de\\_las\\_instituciones\\_educativas\\_de\\_la\\_ciudad\\_de\\_Yopal\\_Casanare\\_Colombia/links/6245dc8357084c718b7906b](https://www.researchgate.net/profile/Wilquer-Medina/publication/359629260_Analisis_estrategico_prospectivo_desde_un_liderazgo_transformacional_pedagogico_de_las_instituciones_educativas_de_la_ciudad_de_Yopal_Casanare_Colombia/links/6245dc8357084c718b7906b)
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 7-76. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Llamas Salguero, F., & Gutiérrez-Ortega, M. (2019). Creatividad: Revisión del concepto. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 8, 467-483. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/337973354\\_Creatividad\\_Revision\\_del\\_concepto](https://www.researchgate.net/publication/337973354_Creatividad_Revision_del_concepto)
- Medina Arévalo, A. d., & Estupiñán Aponte, M. R. (2021). Padres de familia en la gestión educativa de escuelas rurales. *Revista Pensamiento y Acción*(31), 91-108. doi:<https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12702>
- Mejía Campó, N. (2020). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Pérez Cabrejos, R. G., Rodríguez Galán, D. B., Colquepisco Paúcar, N. T., & Enríquez Ludeña, R. L. (2021). Consecuencias de la nomofobia en adolescentes: una revisión sistemática. *Revista Conrado*, 17(81), 203-210. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-203.pdf>
- Plazarte Bazurto, D. C., Moreira Choez, J. S., & Ceballos Zambrano, D. P. (2022). Tipos de familia y su incidencia en el rendimiento académico en estudiantes de educación básica. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 10(1), 91-105. Obtenido de

<https://observatorioturisticobahia.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3523/217>

3

- Quiceno Botero, F. J., Rojas Betancur, H. M., & Hernández Quirama, A. (2019). Deformación de la participación y la democracia en la elección de los personeros estudiantiles. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 11(2), 78-85. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v11n2/2422-4200-logos-11-02-79.pdf>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*(28). doi: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojas Hernández, L. M., & Di Fiore Subero, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Pedagógicos*, 2(1), 117-131. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Tobar Gutiérrez, M. E. (2020). El sistema educativo indígena propio-SEIP, una política pública emergente de los pueblos indígenas de Colombia. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 14(2), 139-165. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956675>
- Valdés Morales, R. (2020). Liderazgo escolar inclusivo: una revisión de estudios empíricos. *Zona Próxima*(36), 4-27. doi:<https://dx.doi.org/10.14482/zp.36.371.9>
- Valdiviezo Cacay, S. G. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y la calidad educativa de la unidad "Simón Bolívar" de Puerto Bolívar Ecuador. *Revista Pedagógica de la Universidad Cien Fuegos*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202018>