

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL HUMANIZADO Y GESTIÓN DOCENTE

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

DOI: <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>

Recibido: 13/09/2022

Aceptado: 10/10/2022

En línea: 15/10/2022

Luis Alberto Aragón Rodelo¹<https://orcid.org/0000-0002-5575-1122>**Katherine Cabarcas Bolívar²**<https://orcid.org/0000-0002-6012-8087>**Yoris América Camargo Rodríguez³**<https://orcid.org/0000-0003-4320-5041>^{1,2}Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología UMECIT, Ciudad de Panamá - Panamá³Universidad Benito Juárez, Puebla - México

RESUMEN

El liderazgo se ha convertido en un elemento fundamental para el progreso de las organizaciones educativas, en tal sentido, es conveniente que una persona coordine juntamente con todos los miembros de la institución donde labora; sin embargo, los individuos deben ser responsables de delinear el rumbo de la organización y las metas que se deben alcanzar, combinando los intereses institucionales con las necesidades y expectativas del personal que allí labora. Por las razones mencionadas, este artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral. La metodología del estudio se fundamentó en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipificada como correlacional con nivel descriptivo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta mediante un cuestionario tipo escala Likert estructurado en cinco alternativas de respuesta. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de 1.0, por lo tanto, es una correlación positiva grande y perfecta, lo que representa que el liderazgo ejerce influencia sobre la gestión docente, es decir, si el nivel de liderazgo transformacional humanizado es bueno, la gestión docente alcanza un nivel eficiente. Se concluye que la variable liderazgo transformacional humanizado y gestión docente presentan una correlación con valor de significancia, la cual es de 1.0, es decir, una correlación positiva grande y perfecta, lo que representa que ejerce influencia sobre la gestión docente.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo humanizado, gestión docente, gestión del docente.

HUMANIZED TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHER MANAGEMENT

ABSTRACT

Leadership has become a fundamental element for the progress of educational organizations, in such a way, it is always convenient that a person coordinates together with all the members of the institution where he works; however, individuals must be responsible for outlining the direction of the organization and the goals to be achieved by combining institutional interests with the needs and expectations of the personnel who work there. For the aforementioned reasons, this article aimed to determine the relationship between humanized transformational leadership and labor management. The study methodology was based on the positivist paradigm with a quantitative approach and characterized as correlational with a descriptive level. The data collection technique was the survey through a Likert scale questionnaire structured with five response alternatives. The results evidenced a correlation coefficient of 1.0, therefore, it is a large and perfect positive correlation, which represents that leadership influences teacher management, that is, if the level of humanized transformational leadership is good, teaching management reaches an efficient level. It is concluded that the humanized transformational leadership variable and *Teaching Management* present a correlation with a significance value, which is 1.0, that is to say, a large and perfect positive correlation, which represents that it exerts influence over teaching management.

Keywords: leadership, transformational leadership, humanized leadership, teaching management, teacher management.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actualmente existen ambientes de gran revolución y caos; en consecuencia, es necesario adaptarlas y transformarlas de acuerdo con las exigencias y eventualidades del entorno cambiante de cada sociedad; como resultado de esto, se requiere que los líderes fomenten y posibiliten la transformación de la capacidad de liderazgo educativo en la generación de valor organizacional (Céspedes et al., 2019). De todo lo acontecido en el último siglo, la gestión educativa se ha visto impactada por una serie de eventos tecnológicos, económicos, políticos y culturales que han requerido cambios significativos, ameritando que las organizaciones educativas realicen importantes esfuerzos para lograr la calidad, brindando renovados conceptos teóricos y marcos operativos orientados a la reorganización funcional de la estrategia de gestión (Bernal & Romero, 2021).

Al respecto, Pérez (2020), definen el liderazgo transformacional como aquel en el que se identifican los criterios de desempeño deseados y se reconocen las recompensas que los empleados desean por su trabajo. Todo docente quiere ser compensado por sus esfuerzos en las instituciones educativas, en consecuencia, el líder educativo debe asumir su rol transformacional, con compromiso y pasión, de allí que se necesita una combinación de respeto y el reconocimiento del valor de sus subordinados dentro de su ambiente de trabajo; de esta manera, la organización desarrolla una visión y enfoque compartido, permitiendo el trabajo en equipo dentro ella (Fontalvo & Molina, 2020).

En este sentido, Fuentes (2022), señala que el liderazgo transformacional está representado por un modelo emprendedor, con una alta capacidad de ajuste y adaptabilidad a los nuevos contextos, donde se propicia el trabajo grupal, fomentando la cooperación y el desarrollo humano de las personas, con la perspectiva de que esto contribuirá al beneficio, tanto de la institución educativa como de cada agente participante en la misma, y esto tiene sobre todo repercusión en la gestión laboral de los docentes (Gabriel, 2022).

De allí que el líder puede ser visto como un administrador con cualidades y características para trabajar con eficiencia, capaz de satisfacer los requerimientos y expectativas de los individuos y grupos sociales; de autonomía, estimulación intelectual, visión compartida y aprendizaje en equipo, que cobra cada vez más importancia como factor determinante del progreso de las personas y su perfeccionamiento (Gago et al., 2016).

En este sentido, García et al. (2018), consideran que el líder transformacional asiste a sus colaboradores en el logro de los resultados deseados; de acuerdo con los autores citados, los gerentes deben promover el progreso personal y profesional de sus colaboradores y al mismo tiempo, ser responsables del clima laboral de quienes forman parte del proceso educativo de la institución que dirigen. En consecuencia, el administrador educativo se ve obligado por la ampliación de sus responsabilidades a asumir un liderazgo transformacional dirigido a la dimensión humana, lo que está ligado al desempeño de los docentes, para alcanzar las metas propuestas manteniendo un alto nivel de bienestar. Además, es necesario tener conciencia de sí mismo para tomar las mejores decisiones, evitando sesgos y fomentando el manejo más eficiente del personal (Gutiérrez, 2020).

Dentro de la teoría gerencial, el concepto fundamental de orientar un renovado enfoque estratégico, establece los elementos que deben predominar en la ejecución de sus labores, entre ellos la cultura, transformación y la innovación dentro de la organización, así como las múltiples características que incluyen el dominio personal, el trabajo en equipo, socialización, empatía, responsabilidad, respeto y la honradez, entre otros, destacando la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones. A la luz del argumento anterior, los recursos humanos y el liderazgo han sido identificados como fundamentales para ajustar las instituciones a las necesidades del entorno; a las normas vigentes y, en particular, a la misión y visión del sistema educativo (Gago, 2016). Según Fontalvo & Molina (2020), existe la necesidad de restaurar la condición humana a través de la educación y mediante un liderazgo basado en el conocimiento del ser humano y la integralidad de las instituciones educativas.

De allí que Espinoza, et al. (2020) plantea la necesidad de un enfoque más humano en la conducción de las instituciones. Al respecto, Jiménez & Berdugo (2017), señalan que las formas de gerenciar a nivel mundial se centran en el logro de los objetivos y la producción intelectual, dejando de lado el enfoque humano que promueva la convergencia de voluntades para que los procesos fluyan sin conflictos, ni resistencias. Igualmente, Corvacho & Flórez, (2017), afirma que mundialmente la gerencia se ha convertido en trámites burocráticos deslindados del capital humano.

En este mismo orden de ideas, Ramos et al. (2020), exponen que en los países latinoamericanos se observan modelos de liderazgo lineales y unidireccionales, donde los líderes establecen los lineamientos según sus propias concepciones sobre lo que más conviene a las instituciones, sin tener un contacto directo con la realidad subyacente de la misma y con su personal, asumiendo una posición de mando absoluto.

En el ámbito colombiano, por ser parte de los países latinoamericanos, se incluye como nación que requieren transformar las formas de liderar las instituciones educativas, realizando intentos por humanizarlas bajo una tendencia de mejoras constructivas, caracterizadas por la capacidad dinamizadora de otras personas. Razón por la cual, desde la perspectiva que se tiene para estos países, la educación sugiere un interés creciente en relación con el tema del liderazgo que contemple la participación igualitaria de todo el personal, considerando que para combatir esto se ha asumido una serie de medidas que no han sido suficientes para atender y satisfacer las exigencias del sector educativo y los requerimientos de la sociedad colombiana.

Siguiendo esta línea de pensamiento Rojas et al. (2020), afirman que el liderazgo es fundamental en las instituciones educativas, debido a que por lo general influye en el clima laboral y en la gestión individual y colectiva del personal. Asimismo, Roda & Sipión (2014), resaltan una posición enfática al

considerar que el líder educativo está obligado a gerenciar para lograr y mantener condiciones óptimas de trabajo dentro de la institución y satisfacer las necesidades del personal, sobre todo de los docentes que mantienen contacto directo con los estudiantes, es decir, por ser los responsables directos de la calidad educativa, lo que indica que el liderazgo influye en la gestión laboral del docente.

Al respecto, Pérez-Ortega et al. (2017), señalan que la gestión laboral de los docentes en Colombia está basada en procedimientos y el desempeño de los profesores, por lo que involucra los estilos de liderazgo que asuma el director. Quienes mantienen una actitud hermética, gerenciando para un grupo, pero sin tomarlo en cuenta en los lineamientos que establece y las políticas que postula. A criterio de Rovira (2020), expresa que todo gerente si busca la eficiencia en la gestión laboral del docente, debe direccionar sus estrategias a la participación vinculada entre todo el personal y establecer otras labores que logren conducir el desempeño del educador.

Por su parte, Pérez-Ortega (2017), señala que los gerentes educativos en Colombia son asignados en torno a una serie de decisiones políticas y burocráticas, es decir, no se considera el perfil académico, las características personales, la experiencia conduciendo instituciones y manejando grupos, lo que ocasiona que sus decisiones sean en beneficio de un sistema general, desfasándose de los intereses de su personal, de sus inquietudes y aspiraciones.

Dentro del mismo orden de ideas refiriéndose a lo expuesto por estos autores, es claro que no todos los administradores docentes cuentan con una buena formación profesional para la gestión educativa, lo cual es un requisito previo para la gestión y desarrollo del liderazgo transformador, lo que significa la unificación de todos los participantes de la institución educativa, por lo cual, el líder debe apoyar a los docentes para que desarrollen recursos y presentar alternativas viables para solucionar problemas, aumentar la satisfacción, el desempeño y la eficacia en toda la comunidad educativa y restablezcan su rol como partícipe e iniciador del cambio (Bernal & Romero, 2021).

Sin embargo, los líderes educativos parecen estar más preocupados por las diligencias administrativas que por las funciones educativas que involucran la dimensión humana de sus compañeros de trabajo. La falta de precisión los lleva a convertirse en servidores públicos que carecen de destrezas para hacer frente a las demandas del sistema educativo en contextos específicos y en trabajadores que carecen de innovación para aplicar estrategias administrativas (Rosales-Yepes et al., 2020). De hecho, como lo señala Mendoza (2018), se destaca la presencia de establecimientos que carecen de un buen sistema de gestión, lo que a su vez conduce a la falta de una gobernanza eficaz; en este sentido, el rol primordial de un líder es influir en los subordinados mediante el liderazgo para lograr las metas establecidas.

Por ello, las juntas de educación tienen un gran interés por optimizar la calidad de la educación, lo cual han manifestado en las técnicas, planes y misiones del Ministerio Nacional de Educación en la formación de políticas y tendencias educativas para mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte de las instituciones educativas. Los directores de educación lo usan para estándares comunes, responsabilidad y compromiso compartidos y un mejor liderazgo (Cuadros, 2015), de allí que Sierra (2016), considera que el estilo de liderazgo transformacional es el que mejor se adapta a la perspectiva humanista de los procesos gerenciales en las instituciones educativas.

Por su parte, Medina (2022), considera que los gerentes deben reforzar el liderazgo como una base importante para el desarrollo intelectual de los docentes que están a su cargo, motivándolos para que desarrollen una buena comunicación interpersonal. Las dificultades observadas en las instituciones educativas de Barranquilla se caracterizan según Acuña & Bolívar (2019), por una gestión ineficiente y la falta notoria de un liderazgo definido que se oriente a la satisfacción del personal como parte de la comprensión humana del proceso administrativo. Asimismo, indican prácticas administrativas arcaicas que afectan la eficacia de la enseñanza, por lo que los líderes deben adaptarse a los tiempos de cambio y

formas de seguir mejorando (Jiménez & Berdugo, 2017). Debido a esto Cabarcas & Contreras (2019), exponen que los procesos gerenciales y las formas de liderar de los rectores de instituciones públicas de educación básica y media en Barranquilla, muestran que saben muy poco sobre las ocupaciones de los líderes transformacionales, carecen de una comunicación efectiva con sus subordinados y es posible que ni siquiera tengan una influencia idealizada.

Los docentes reconocen que los líderes están dirigidos, atrincherados y caracterizados por la aplicación de un liderazgo estricto, indicando dificultades administrativas, pues en estas situaciones sentían que se desvirtuaba la idea de participación, por lo que generalmente buscan imponer sus propias decisiones sin tener en cuenta la opinión de los demás participantes (Bao-Condor, et al., 2020). Lo anterior afecta el funcionamiento de los centros educativos, resultando baja calidad del proceso de formación, la cual, combinada con la forma autoritaria en la toma de decisiones y el distanciamiento entre el personal, conducen a una insatisfacción y una gestión laboral que sólo responde a cumplir con las obligaciones, pero no trasciende a la calidad ni a suplir las necesidades e intereses reales de la comunidad escolar (Ramos et al., 2020).

Por ello, los rectores deben tener una influencia idealizada, motivación personal, consideraciones personales, etc., junto con los docentes, deben sumergirse en la nueva realidad educativa con su filosofía, siendo conscientes del impacto en la visión y misión del proceso de transformación educativa (Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020). La forma en que estos líderes se comportan puede tener un impacto en la gestión laboral, ya que puede generar malestar y una sensación de exclusión de las decisiones e intereses de las instituciones en las que trabajan (Soto et al., 2020).

Esto hace que los docentes de las escuelas secundarias generales sientan que los directivos son sólo sinónimo de control, crítica de los errores y debilidades, lo que puede ser resultado de su mala formación o comunicación, esto trae como consecuencia en un desinterés por el desempeño. Sus tareas como educadores demuestran simultáneamente el liderazgo como un factor importante en los compendios de intervención y papel en el desempeño del aprendizaje en los centros educativos (Fuenmayor, 2014).

El desempeño del aprendizaje ahora muestra dispositivos y roles en la educación, al respecto, se observan faltas de los docentes en las instituciones educativas, se siente insatisfechos y su gestión en el proceso de aprendizaje, es limitada por los requerimientos institucionales, limitándose sólo al cumplimiento de sus funciones, ya que no se sienten motivados (Molina et al. 2021).

Asimismo, Rivera & Aparicio (2020), refiere que la relación interpersonal tiene relación con la inteligencia emocional y el sistema de valores morales y éticos que manejan los líderes en su actuar cotidiano. Los líderes con inteligencia emocional se enfocan en la dimensión humana propia y en la de sus seguidores, por lo que mejoran sus habilidades al detectar los requerimientos de aquellos a quienes dirigen para brindarles las herramientas necesarias, de manera que cada uno de forma individual y colectiva puedan satisfacer esas necesidades; igualmente, son valorados por sus pares porque son capaces de tomar otro lugar y así predecir el comportamiento de los demás; expuesto de otra forma, son capaces de controlar sus impulsos sentimentales y emocionales, asimismo, pueden interpretar los estados de ánimo de otras personas y conservar relaciones de manera fluida.

El liderazgo educativo humanista es un contexto complejo, y al respecto, Alcázar (2020), afirma que es una forma de comprometerse con el desarrollo instruccional y el bienestar de sus seguidores, proveyéndole, los recursos, el ambiente y las condiciones adecuadas para que se desarrolle juntamente con la organización, por lo que es visto como una habilidad, una ciencia e incluso una filosofía.

En este mismo orden de ideas, adquiere una actitud de compañerismo y empatía, direccionando las acciones a desarrollar mecanismos para que sean atendidos los requerimientos de la institución

educativa y al mismo tiempo las necesidades del personal. Cada una de estas consideraciones permea y se enfoca en nuevos horizontes y perspectivas en el trabajo educativo desde todos los ángulos (Álvarez & Santamaría, 2021).

Es por ello que los retos de los líderes educativos en los actuales contextos, son intensamente serios para el campo de la educación, Ortega, et al. (2015), afirman que se vive una época tecnológica (información e Internet), se convive con una nueva generación, en la cual cada persona tiene ideas, pensamientos, expectativas, requerimientos y necesidades diferentes y particulares. Para hacer frente a estos retos los líderes educativos y los docentes deben aunar esfuerzos para transformar la educación para cultivar talentos con alto conocimiento, fuerte adaptabilidad, formando ciudadanos altamente educados e innovadores; que resalten los valores de autonomía personal y la creatividad.

Todo esto para que juntos consigan establecer escuelas más humanizadas y flexibles. También se indica que el desempeño de las personas en educación, discentes, docentes y padres de familia ocuparán nuevos retos desde sus roles. El aprendizaje se vuelve continuo e incesante a medida que evolucionan; el conocimiento y la creatividad, la interpretación, la investigación, el trabajo en equipo, la tolerancia y la convivencia refuerzan los valores universales.

Asimismo, se presenta como una visión naturalista, donde a partir de la autonomía inicial de cada docente o seguidos para ejercer sus funciones con libertad de sus propios conocimientos, apegados a las directrices magisteriales e institucionales, esto también los conducirá a la libertad moral, esta idea de libertad le dará al docente una intensión positiva de actuar y unirse como grupo para superar los obstáculos y alcanzar las metas de forma coordinada, lo que contribuye con un clima organización armónico, estable, con predominio en buenas relaciones interpersonales (Bernal & Romero, 2021). Por tanto, afirman que al estudiar el liderazgo gerencial desde una concepción humanista es importante conocer las características que éste debe manifestar, por lo que es importante determinar los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional y las características de este.

En cuanto a la gestión del docente Pareja (2020), indica que la capacitación de una persona en general está relacionada principalmente con su desarrollo individual, es decir, con su personalidad; por eso se es primero un ser humano y segundo un profesional. Es relevante darse cuenta de que la formación de una persona en general está relacionada con la mejora de sus habilidades básicas y su preparación profesional para implementar habilidades específicas en el trabajo, en este sentido, en el educador (Acosta y Boscán, 2014). No obstante, es importante resaltar que la profesión docente tiene un carácter relacional, lo que quiere decir, que existe una constante relación mutua entre maestros y alumnos, de allí que se dan procesos de intercambio cognoscitivos, afectuosos y sociales lo que vuelve subjetivo y ético el trabajo pedagógico (Rivera-Porras, et al., 2020).

Por otra parte, el docente además de crear la conexión en el aula, también lo hace en otros ámbitos, como la familia y la sociedad, por lo que debe intervenir en el entorno del discente, también para promover y desarrollar la naturaleza de la relación docente. Como profesionales, los docentes tienen competencias y experiencias específicas, relevantes para su trabajo, de esta manera se fomentarán ambientes de confianza y seguridad (Acosta & Finol, 2015). Por su parte, Acosta (2022), consideran que todo profesional pedagógico debe saber lo que va a enseñar y las formas de cómo debe enseñarlo para que la información que trasmite tenga sentido sus alumnos, por lo que debe ser capaz comunicarse eficientemente, empleando un lenguaje moderado y sencillo, además, debe ser comprensible para que promueva el diálogo entre todos los estudiantes, lo que significa saber comunicar.

Dentro de esta línea de pensamiento es relevante dejar claro que una relación maestro-alumno es una comprensión conversacional, por lo que es importante desarrollar estas habilidades De igual manera, es importante tener presente que el docente no sólo debe limitar su labor al campo pedagógico-académico o cognitivo, además debe ceñirse al compromiso de cumplir con la labor de la educación en el campo

social, que es la capacitación de la personalidad (Cabarcas & Contreras, 2019). En relación con el aula, la actuación del profesor debe pensarse en términos de investigación, organización, planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje, así como de las relaciones comunicativas y afectivas que construye con cada estudiante (Fuenmayor & Acosta, 2015).

De acuerdo con Tolentino (2020), el docente debe manejar buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y toda la comunidad educativa, para fomentar relaciones constructivas que ayuden a forjar cambios y mejoras continuas en su entorno de trabajo con estudiantes, colegas y administradores. En cuanto a la formación personal, implica que tenga una actitud y un comportamiento tolerante, abierto, crítico y reflexivo, que le consienta estimular la capacidad de adaptación a las situaciones que se presente, buscando continuamente ser mejor individuo, profesional y ciudadano. Estas acciones se basan en una cultura de evaluación justa. Por todo lo antes expuesto el trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral en la educación.

MÉTODOS Y MATERIALES

Los procedimientos empleados en este estudio, el cual se realizó en las instituciones públicas de educación básica y media de Barranquilla-Colombia, durante el periodo comprendido entre junio y septiembre del año 2022, son concordantes con las metodologías positivista con enfoque cuantitativo, ya que como lo plantean Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de estudio tienen como base los métodos de procesamiento de la información estadísticos, es decir, mide las variables numéricamente. La investigación se tipificó como básica, definida por Arias (2016), como aquellos que investigan la causa raíz de un problema a través del análisis exhaustivo de los aspectos más relevantes.

Asimismo, presentó un nivel correlacional que de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios correlacionales buscan comprobar la relación entre dos elementos para conocer cuánto influye uno en el otro, pues ésta es la perspectiva del estudio, porque se establecieron procedimientos para indicar si existe una relación entre el liderazgo transformacional humanístico y la gestión laboral del docente.

El diseño del estudio fue no experimental, ya que las variables no se manipularon, ni se crearon situaciones para alterarlas (Arias, 2019); igualmente, se catalogó como transversal de campo, debido a que el fenómeno se estudió en un momento único, es decir, no se pretendió evaluar su evolución a futuro; asimismo, la información se recogió en el mismo sitio donde se observó el fenómeno de estudio (Ñaupas et al. 2018). Para recoger los datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado, que previo a la aplicación fue validado por expertos en metodología y gerencia educativa, y se obtuvo una confiabilidad de 0.98, lo cual indicaba que era pertinente aplicar; el cuestionario poseía preguntas relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores; que luego fueron analizadas e interpretadas directa e indirectamente utilizando el criterio de los sujetos que participaron en la encuesta. El instrumento se utilizó para evaluar el liderazgo transformacional humanístico de los gerentes y la gestión pedagógica de los docentes en instituciones públicas de educación básica y media de Barranquilla-Colombia, a través de una encuesta virtual. El cuestionario computarizado fue el instrumento de recolección de datos utilizado en este estudio, la información se procesó mediante los métodos estadísticos mediante el programa SPSS versión 21.

RESULTADOS

Después de aplicado el cuestionario se tabularon los datos en tablas de frecuencias porcentuales para determinar la media aritmética y la categoría según el rango de frecuencia.

Tabla 1
Características del líder transformacional humanista

Dimensiones	Alternativas (5)					Medias
	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Empático	F% 0.8	F% 0	F% 26.2	F% 54.3	F% 18.3	2.10
Responsable	0.4	4.3	30.2	51.7	13	2.26
Honesto	1.7	15.3	33.7	36.3	12.7	2,50
Categoría	Eficiente					2.28

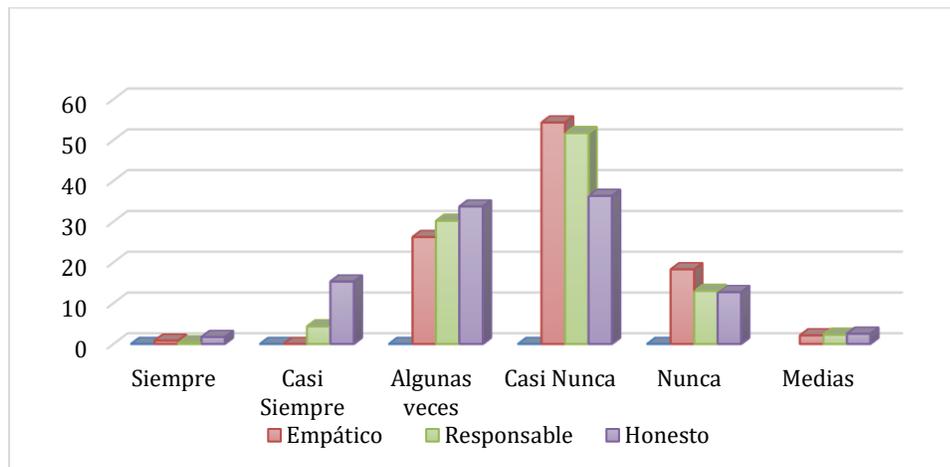


Figura 1
Características del líder transformacional humanista

La tabla 1 y figura 1, presentan un resumen estadístico de los resultados con la finalidad de identificar las características del líder transformacional humanista, en referencia al indicador empatía, se observó que el 54.3% de los docentes encuestados indican que casi nunca, los líderes se identifican con sus necesidades personales e individuales, apoyados por el 26.2% quienes manifiestan que algunas veces lo hacen; estos hallazgos fueron soportados por una media aritmética de 2,10 que según el baremo de comparación se ubica dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60 con categoría eficiente.

Resultados éstos que se muestran discrepantes de la teoría de Acuña & Bolívar (2019), quienes sostienen que el líder debe caracterizarse por ser empático e identificarse con las necesidades de sus seguidores, fomentando lazos de tolerancia entre el personal. Sin embargo, a pesar que los resultados se categorizaron como eficientes, presentan debilidades al respecto de la empatía, ya que como lo señala, Ayala (2018), el liderazgo humanizado está enfocado a la comprensión de emociones y sentimientos, como un intento de sentir objetiva y racionalmente los sentimientos de los demás, lo que permite, la colaboración y el apoyo común, pero esto no debe manifestarse sólo cuando el estado de ánimo del gerente es favorable, es decir debe mostrarse como una constante en las relaciones laborales.

Seguidamente la dimensión responsabilidad, los resultados muestran que 51.7% de los encuestados indicaron que casi nunca se muestran responsables con las prácticas docentes. Mientras que el 30.2% manifiestan que esto lo hacen algunas veces, ubicándose estos resultados en una media aritmética de 2.26, la cual está dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60, catalogando al indicador con categoría eficiente. Estos resultados muestran discrepancia con la teoría de Ayerbe, et al. (2020) al sostener que la responsabilidad es una cualidad de los líderes transformacionales, ya que buscan ser ejemplo para los demás, fomentando las mismas actitudes entre el personal que dirige. Al mismo tiempo, el planteamiento de Baca (2020), deja ver que la responsabilidad es un elemento crucial de los líderes, ya que el cumplimiento de sus funciones es el soporte moral que le permitirá exigir a sus seguidores una actitud similar.

En relación con la dimensión honestidad el 36.3% de los encuestados manifestaron que casi nunca; se muestran honestos en el cumplimiento de las demandas docentes. Mientras un 33.7% consideran que lo hacen algunas veces. Resultados que fueron soportados por una media aritmética de 2,50, la cual está dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60, ubicándola en la categoría de eficiente. Los resultados dejan ver una discrepancia con la teoría de Medina, et al. (2022), quienes consideran que honestidad es fundamental cuando se es líder, ya que esto genera confianza que representa un aspecto esencial sobre el que reposará el personal. Por su parte, Cuadros (2015), expone que todo líder debe generar confianza entre sus seguidores y esto se hace mediante comportamientos honestos y respetuosos para los demás, manejarse de forma adecuada integra, moral y éticamente es la base de todo estilo de liderazgo.

Finalmente, se observa que, aunque la dimensión se categorizó como eficiente, se denota una leve debilidad, ya que, según Fontalvo & Molina (2020), un buen líder debe caracterizarse por el manejo práctico y teórico de los sistemas de valores morales, mostrándose como un ser humano que requiere apoyo y la participación de los otros para alcanzar sus metas personales e institucionales, pero que trata de conducirse según una personalidad honorable, considerando a los demás como sus semejantes, con sus capacidades y limitaciones, entendiendo esto podrá dirigirlos con base a un fundamento humanístico.

Tabla 2
Mecanismos de la gestión docente

Dimensiones	Alternativas (5)					Medias
	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Planificación pedagógica	F% 0.4	F% 0	F% 24.9	F% 55.6	F% 18.8	2.07
Innovación estratégica	0.4	5.6	29.7	50.8	13	2.29
Evaluación	1.3	17	46.8	38.5	11.3	2.57
Categoría	Eficiente					2.31

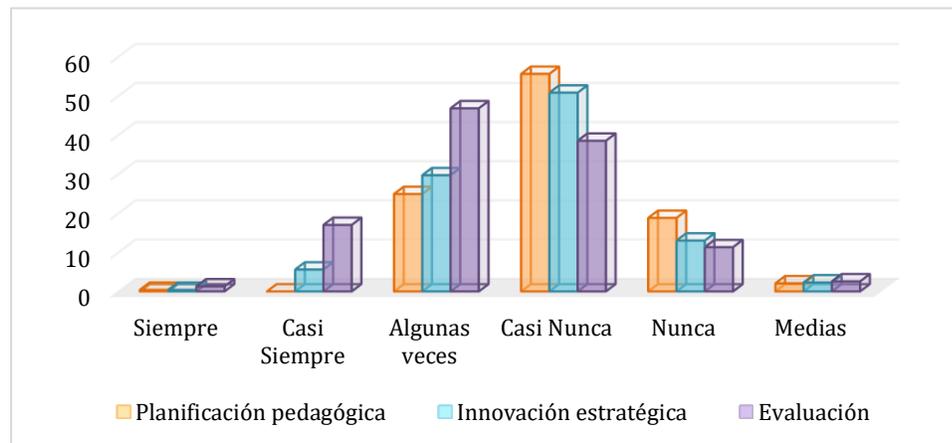


Figura 2
Mecanismos de la gestión docente

En la tabla 2 y figura 2 se muestran los resultados con la finalidad de describir los mecanismos de la gestión docente, en referencia al indicador planificación pedagógica, se observó que el 55.6% de los encuestados indican que casi nunca, se consideran los elementos de inherentes a los estudiantes al momento de planificar. De igual manera, el 24.9% de los encuestados consideran que algunas veces lo hacen; estos resultados fueron soportados por una media aritmética de 2.07 que de acuerdo con el baremo de comparación se ubica dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60 con categoría eficiente.

Al respecto de estos resultados, se infiere que representan una debilidad en cuanto al proceso de planificación del docente, ya que según De la Cruz Sullca (2018), los maestros deben planificar con base a los requerimientos de los estudiantes, por encima de los requerimientos institucionales y magisteriales, ya que es él (docente) quien tiene contacto directo con el discente, quien conoce sus capacidades y debilidades, además, reconoce su contexto socioeconómico, cultural y emocional. Los resultados obtenidos para el indicador Innovación estratégica, los resultados mostraron que 50.8% de los encuestados indicaron que casi nunca los recursos disponibles favorecen la innovación estratégica. Mientras que el 38.5% manifiestan que esto lo hacen algunas veces, ubicándose estos resultados en una media aritmética de 2.29, la cual está dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60, catalogando al indicador con categoría eficiente.

Los resultados se muestran discrepantes con la teoría de Gabriel (2022), al sostener que los docentes deben planificar con base a los recursos disponibles, es decir, deben adecuarse a insumos con los que cuentan, por tan razón en las instituciones objeto se observa una debilidad en cuanto a la gestión del docente. Reforzando esta idea, Gutiérrez (2020), manifiesta que para innovar las prácticas educativas el docente debe trabajar pedagógicamente con los materiales disponibles, además, deben emplear recursos disponibles en su propio entorno, sin necesidad de invertir en la compra de materiales didácticos.

En relación con el indicador Evaluación el 46.8% de los encuestados manifestaron que algunas veces; la evaluación se orienta a mejorar los procesos. Mientras un 38.5% consideran que casi nunca lo hacen. Resultados que fueron soportados por una media aritmética de 2.57, la cual está dentro del intervalo que va de 1.80 a 2.60, ubicándola en la categoría de eficiente. Los resultados dejan ver una discrepancia con la teoría de Niebles-Nuñez, et al. (2019), ya que los autores afirman que la evaluación debe tener una doble direccionar, es decir, evaluar y calificar el nivel de logro de las competencias de los estudiantes y medir el desempeño de las prácticas docentes, es decir, debe producir una mejora continua y constante en los procesos pedagógicos.

Finalmente, la dimensión mecanismo de la gestión docente se presenta como una debilidad ya que como lo afirma Palomino (2020), la calidad educativa se ve influenciada por el liderazgo gerencial y la actuación del docente, destacando que el docente es el punto de encuentro entre las políticas educativas y el estudiante, por lo que debe gestionarse considerando los lineamientos magisteriales-institucionales, poniendo en énfasis las necesidades de los educandos.

Tabla 3
Correlación de las variables

Correlaciones			Liderazgo transformacional humanizado	Gestión Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional Humanizado	Coefficiente de correlación	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	.	,565
		N	76	76
	Gestión Docente	Coefficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,565	.
		N	76	76

En la tabla 3 se muestran los resultados de correlación de la variable liderazgo transformacional humanizado y gestión docente se observa que el valor de significancia es de 1,000, es decir, una Correlación positiva grande y perfecta, lo que representa que ejerce influencia sobre la gestión docente. Lo que significa que si el nivel liderazgo transformacional humanizado es bueno la gestión docente alcanza un nivel eficiente. No obstante, la variable gestión docente, manifiesta un coeficiente de

correlación de ,067, lo que indica una correlación positiva moderada, evidenciándose que esta no influye o afecta a la variable liderazgo transformacional humanizado.

Todo esto ver que el liderazgo transformacional humanizado tiene incidencia o se relaciona con las prácticas o gestión del docente. Al respecto, De la Cruz Sullca (2018), señala que los docentes se desempeñaran de acuerdo a como los líderes se conduzca, es decir, según fomenta el ambiente de trabajo. Mientras que Fontalvo & Molina (2020), que el líder es el responsable de propiciar los ambientes de trabajo adecuados para que los docentes tengan un mejor desempeño, tanto, individual como colectivo.

CONCLUSIONES

Tras los hallazgos del estudio sobre la conexión o correlación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión pedagógica, se alcanzan a extraer las sucesivas conclusiones: En primer lugar, tras las pruebas y análisis estadísticos, se observó que hay evidencia práctica y empírica que el liderazgo transformacional humanizado tiene un nivel de correlación significativo con la gestión docente en todos los ámbitos. Sin embargo, la variable gestión docente no tiene el mismo nivel de correlación, ya que se presenta con correlación positiva moderada. Por tanto, la percepción del liderazgo transformacional humanizado por parte de los docentes es alta. Por lo que se puede afirmar que la variable gestión docente y el liderazgo transformacional se correlacionaron significativamente según la percepción de los encuestados. Asimismo, se evidenció que dependiendo de cómo dirijan las acciones y los lineamientos los líderes educativos, en esa misma proporción los docentes ejecutarán sus funciones.

Todo esto permite evidenciar que dependiendo del estilo de liderazgo y de las manifestaciones de personalidad de los líderes, se fomenta una respuesta en los docentes, bien sea positiva o negativa, no obstante, esto no ocurre en la misma magnitud de forma inversa, aunque si se influye, esta influencia se da en un nivel de significancia moderado. Es por ello, que los líderes deben mostrarse como ejemplo no solo en los procesos administrativos y gestión de recursos, sino en sus cualidades humanas.

REFERENCIAS

- Acosta, S. (2022). La gamificación como herramienta pedagógica para el aprendizaje de la biología. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2 (5), 249-266. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i5.036>
- Acosta, S., & Boscán, A. (2014). Estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de la Biología en la escuela de educación. *Revista Multiciencias*, 14(1), 67-73. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/16996>
- Acosta, S., & Finol, M. (2015). Competencias de los docentes de Biología en las universidades públicas. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 17(2), 208-224. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99340840003.pdf>
- Arias, F. (2019). *Cómo hacer Tesis Doctoral y Trabajos de Grado. Investigación Científica y Tecnológica*. Episteme.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 7ma. Edición. Episteme.
- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. [Tesis Doctoral, Universidad de la Costa]. Repositorio <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Álvarez Valencia, E. M., & Santamaría Ruiz, M. J. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia SAS de la ciudad de Barranquilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la Costa]. Repositorio <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754>
- Ayala, M. (2018). Liderazgo en docentes de básica primaria de una institución pública de la ciudad de Bucaramanga, Santander, Colombia. *ESPIRAL: Revista de Docencia e Investigación*, 8(1). <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ESPIRAL/article/view/2118>
- Ayerbe, A., Mejía, D., Barrios Puello, I., & Heider Madrigal, J. (2020). El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. *Aglala*, 11(2), 233-248. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1740>

- Baca-Kcomt, E. (2020). Liderazgo directivo y la calidad educativa en IIEE por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48245>
- Bao-Condor, C., Marcelo-Armas, M., Gutiérrez-Solorzano, M., Bardales-Gonzales, R., Corcino-Barrueta, F., & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta científica*, 6(2), 104-114. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787>
- Bernal, L., & Romero, N. (2021). *Una aproximación en la evaluación de los outcomes y los cambios comportamentales en niños y jóvenes vinculados al programa Red de Liderazgo Juvenil "RLJ", en Barranquilla y Soledad Atlántico* [Tesis Doctoral, Universidad EAFIT]. Repositorio <https://repositorio.eafit.edu.co/handle/10784/30857>
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis Doctoral, Universidad de la Costa]. Repositorio <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>
- Céspedes, R., Poves, J., & Salazar, B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios. *UCV Hacer*, 8(4), 21-33. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/521>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Corvacho, J. C. B., & Florez, M. E. O. (2017). *Identificación de accidentes y ausentismo laboral como elementos básicos para la propuesta de un modelo educativo de autocuidado en trabajadores de una empresa del sector de la construcción de barranquilla*. [Tesis Maestría, Universidad Libre]. Repositorio de <https://repositorio.unilibre.edu.co/handle/10901/10672>
- Cuadros, M. (2015). *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la universidad cooperativa de Colombia, de Bucaramanga, Colombia*. [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=57507>
- De la Cruz Sulca, P. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 2(2), 34-47. <https://167.114.2.69/index.php/socialium/article/view/528>
- Espinoza, A., Mugerza, H., Alejandro, A., & Flores, H. (2020). Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán. *Revista de la SEECI*, (53), 135-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7651016>
- Fontalvo, W., & Molina, R. (2020). Características del liderazgo innovador que impulsan la cultura de la innovación en las unidades de emprendimiento de las instituciones de educación superior del departamento del Atlántico. *Dictamen Libre*, (27), 27-34. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6643>
- Fuenmayor, A. (2014). *Los derechos humanos. Una propuesta de cambios para la formación del nuevo ciudadano*. [Tesis Doctoral, Universidad del Zulia] Repositorio de LUZ. <https://bit.ly/3qyHT76>
- Fuenmayor, A., & Acosta, S. (2015). Actitud de los estudiantes del quinto año de bachillerato hacia la investigación científica. *Revista Multiciencias*, 15(4), 444-451. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90448465011.pdf>
- Fuentes, E. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 110-131. https://doi.org/10.37811/cl_rm.v6i1.1490
- Gabriel, A. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay-2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1742>
- Gago, D., Epiquén, A., & Paniagua, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 6(1). <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360>
- García, R., Fuentes, J., Mursulí, F., & Madrigal, A. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(3), 210-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756317>
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28. <https://bit.ly/3Br1sUV>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 7ma. Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, F., & Berdugo, L. (2017). El liderazgo en cinco instituciones educativas oficiales del suroccidente de Barranquilla una aplicación del GRID gerencial. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/8224>

- Medina, W. (2022). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *REVISTA Científica Global Negotium*, 5(1), 19-28. <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/226>
- Mendoza, (2018). Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato en una institución educativa de Cali, Colombia. *RIEE| Revista Internacional de Estudios en Educación*, 18(2), 78-92. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/194>
- Molina, R., Ruiz, M., Pacheco, D., Ibáñez, N. P., & Molina, C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (96), 244-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318037>
- Niebles-Nuñez, W., Hoyos-Babilonia, L., & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativas-Cualitativas y Redacción de Tesis*. 5ta. Edición. Ediciones de la U.
- Ortega, G., Herrera, L., & Morales, G. (2015). Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. Estudio de caso: Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. *Saber, Ciencia y Libertad*, 10(1), 203-218. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/981>
- Palomino, C. (2020). *Relación entre liderazgo pedagógico y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Chao, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61169>
- Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Pérez, G. (2020). *Fundamentos de Liderazgo y Gestión Estratégica hacia Organizaciones Sociosanitarias centradas en las personas: Una aproximación desde el estudio del caso*. [Universidad de Deusto]. Repositorio de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=284470>
- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G., & Romo-Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48-61. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032017000100048
- Ramos, A., Cardozo, D., Puello, I. B., & Madrigal, J. (2020). El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. *Aglala*, 11(2), 233-248. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1740>
- Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292020000200027&script=sci_arttext
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., Gutiérrez-Suárez, C., Flórez-Garay, A., Alborno-Arias, N., Angarita-Bautista, W., & Rivera-Mancipe, C. (2020). *El liderazgo en el desarrollo y la gestión de las organizaciones*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Rodas, H., & Sipión, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *Revista de la UCV Hacer*, 3(2), 3-8. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/681>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
- Rosales-Yepes, A., Montes-Miranda, A., & Figueroa-Gutiérrez, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798*, 1015. <https://bit.ly/3exvUnw>
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Shirley, D., Fernández, M. B., Parra, M. O., Berger, A., & Borba, G. (2013). La cuarta vía de liderazgo y cambio en América Latina: perspectivas en Chile, Colombia y Brasil. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana (PEL)*, 50(2), 5-27. <http://revistaaisthesis.uc.cl/index.php/pel/article/view/26069>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Ean*, (81), 111-129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602016000200007
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *innovar*, 30(77), 123-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Tolentino, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 690-705. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-264420200002000690

Luis Alberto Aragón Rodelo

Licenciado en Biología y Química. Especialista en Administración de la Informática Educativa. Magister en Gestión de la Tecnología Educativa. Estudiante de Doctorado en Ciencias de la Educación de la UMECIT. Docente Adscrito a la Secretaría de Educación de Barranquilla-Atlántico-Colombia.

Katherine Cabarcas Bolívar

Licenciada en Ciencias Naturales y Educación Ambiental. Magister en Docencia de las Ciencias Naturales. Estudiante de Doctorado en Ciencias de la Educación de la UMECIT. Docente Adscrita a la Secretaría de Educación de Barranquilla-Atlántico-Colombia.

Yoris América Camargo Rodríguez

Licenciada en Supervisión Educativa. Especialista en Pedagogía. Magister en Administración y Supervisión Educativa. Estudiante de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Benito Juárez G (UBJ). Directivo Docente Adscrita a la Secretaría de Educación de Barranquilla-Atlántico-Colombia.

Cita sugerida:

Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K. ., & Camargo Rodríguez, Y. A. . Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6), 44–57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>