

**Transformational Leadership in Public Management of the 05D01  
Latacunga Education District Directorate, Ecuador**  
**Liderazgo transformacional en la gestión pública de la Dirección  
Distrital 05D01 Latacunga Educación, Ecuador**

**Autores:**

Amores-Albarracin, Mirian Mercedes  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Maestrante de la especialidad Administración Pública  
Latacunga – Ecuador



[mirian.amores6036@utc.edu.ec](mailto:mirian.amores6036@utc.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0002-7302-4727>

Álvarez-Montalvo, Amparo  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Doctora en Ciencias organizacionales  
Docente Tutora del área de Administración  
Latacunga – Ecuador



[amparo.alvarez7814@utc.edu.ec](mailto:amparo.alvarez7814@utc.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-2736-4993>

Fechas de recepción: 15-AGO-2025 aceptación: 15-SEP-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pública de la Dirección distrital 05D01 Latacunga Educación. El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, correlacional y diseño no experimental, transeccional, así mismo se aplicó el método deductivo. Las variables estudiadas fueron el liderazgo transformacional y la gestión pública. Se adaptó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), diseñado por Bass y Avolio (1990). También se elaboró un instrumento para evaluar la gestión pública. Estos fueron validados por juicio de expertos para asegurar la validez del contenido, del criterio metodológico y la pertinencia de las preguntas con los objetivos del estudio. Los resultados fueron procesados con la base del software estadístico SPSS. La muestra fue no probabilística, de tipo intencional. En el estudio se consideraron nueve instituciones escolares del circuito educativo 05D01C06\_11 de la Unidad Administrativa Circuital San Buenaventura-Juan Montalvo. La población estuvo conformada por nueve directores; cuarenta y cinco funcionarios administrativos y doscientos once docentes. Los hallazgos del estudio arrojaron que la dimensión, consideración individualizada fue el factor de liderazgo con mayor incidencia en la gestión pública, seguida por la motivación inspiracional y la estimulación intelectual. Los resultados sugieren la capacitación dirigida a los líderes y enfocados al desarrollo de habilidades de escucha activa y empatía. Se recomienda realizar talleres motivacionales como herramientas para incrementar el compromiso del equipo con los objetivos institucionales y establecer un modelo de liderazgo transformacional adaptado a la realidad del sector educativo.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional; Cultura organizacional; Gestión pública; Administración educativa



## Abstract

This study aimed to analyze the relationship between transformational leadership and public management at the 05D01 Latacunga Education District Directorate. The research used a quantitative approach, descriptive scope, correlational design, and a non-experimental, cross-sectional approach. The variables studied were transformational leadership and public management. The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), designed by Bass and Avolio (1990), was adapted. An instrument was also developed to assess public management. These questions were validated by expert judgment to ensure content validity, methodological criteria, and the relevance of the questions to the study's objectives. The study results were processed using SPSS. The sample was non-probabilistic and intentional, consisting of nine principals; forty-five officials from the District Directorate; and two hundred and eleven teachers from the public schools that comprise the aforementioned Directorate. The study's findings showed that the individualized consideration dimension was the leadership factor with the greatest impact in public management, followed by inspirational motivation and intellectual stimulation. These results suggest the development of training programs for leaders focused on developing active listening and empathy skills. Motivational workshops are also recommended as tools to increase team commitment to institutional objectives and establish a transformational leadership model adapted to the reality of the education sector.

**Keywords:** Transformational leadership; Organizational culture; Public management; Educational administration

## Introducción

El liderazgo transformacional, analizado desde la concepción de Serrano et al., (2022) tiene un amplio alcance en el sistema educativo, porque está orientado a elevar la calidad organizacional y el mejoramiento del aprendizaje en todos los niveles. El resultado es la transformación de la comunidad educativa. Esto se considera importante en esta época marcada por la globalización, donde el sistema educativo tiene el reto de formar ciudadanos capaces de adaptarse y competir en la sociedad del conocimiento. El liderazgo en el ámbito de la administración educativa constituye un área más de la gestión pública, cuyo enfoque son los objetivos institucionales (Cevallos, 2025).

Para Rosmawati y Harahap (2023) la gestión pública desarrollada desde el ámbito educativo considera factores pedagógicos, factores políticos y éticos. Esto implica las políticas públicas, los marcos normativos y las especificidades de cada contexto, como lo explica Cevallos (2025) quien además expone que en el nivel macro se cuenta la participación del Estado con el diseño de políticas públicas y los componentes normativos referidos a las políticas educativas. En el nivel meso, Cevallos (2025) afirma que están las direcciones regionales y las unidades educativas, y en el micro, expresa el mismo autor, están los actores conectados con las comunidades educativas con las cuales desarrollan los proyectos educativos.

El estudio se sustenta en la teoría del liderazgo transformacional, la cual forma parte de la teoría del rango total del liderazgo. Está conformada por tres tipos de liderazgo que son el laissez faire, liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. Este último ha ejercido una fuerte influencia en el presente siglo XXI. Se caracteriza por darle importancia al progreso, además de dar importancia también a los resultados, considera también el desarrollo de los empleados y valora la importancia de la motivación intrínseca. Quien ejerce este liderazgo es fuente de inspiración y respeto para sus equipos de colaboradores.

En cuanto al desarrollo de la variable liderazgo transformacional, Karakose et al (2023) citando al teórico Burns (1978), relacionan su concepto con las acciones del líder que reconoce los motivos y potencialidades de sus colaboradores, fija sus objetivos en las necesidades superiores e involucra a todos en los objetivos.

El alcance de este tipo de liderazgo se observa en las afirmaciones de Li y Karanxha (2024) por la incidencia directa que tienen en el rendimiento estudiantil y de Schmitz et al. (2023) quienes señalan que el liderazgo transformacional influye positivamente con la implementación de tecnología en la institución y a que los docentes integren la misma en el aula.

Bass (1990, como se citó en Schmitz et al., 2023) atribuye cuatro componentes a un líder, el primero es la influencia idealizada, donde él ejemplifica los procesos de cambio; inspiración, eleva las expectativas mediante una comunicación sencilla. El otro es la estimulación intelectual, a través del fomento de la creatividad y pensamiento crítico. El último componente es la consideración individual, donde se entrena y asesora a cada empleado.

Con respecto a estos componentes, Sardon (2017) expone la motivación inspiradora se refiere a proyectar una visión trascendental del propósito, con ello el líder conecta con las emociones de sus colaboradores.

Acerca de la estimulación intelectual, el mismo autor comenta que se puede fomentar la creatividad para contribuir con la visión institucional. Una manera de impulsar el desarrollo de la creatividad de los colaboradores es evitando las críticas y valorando los aportes.

Otro factor es la influencia idealizada, caracterizada por la manera íntegra de actuar lo que favorece la confianza y la lealtad entre los trabajadores. Mientras que la consideración individualizada ayuda a que los docentes se sientan valorados en sus trabajos como personas y esto, a su vez, genera un ambiente de apoyo, sana convivencia y comunicación positiva (Sardon, 2017).

En el ámbito escolar y bajo el enfoque del liderazgo transformacional se promueve el deber de trabajar en beneficio de toda la comunidad escolar. En este sentido, se conforma una imagen de la institución que refleja la moral y la conducta del líder y de sus liderados.

El liderazgo transformacional y la gestión pública educativa coinciden cuando las políticas dictadas por las autoridades influyen en los estilos de gestión, y unifican las acciones para cumplir con los objetivos planteados (Escanio, 2023). Estos objetivos se cumplen a través de la gestión educativa y su fin es el desarrollo de proyectos educativos, para lograrlo se debe diagnosticar las condiciones con el fin de mejorar las debilidades y abordar las necesidades.

El impacto del liderazgo transformacional se traduce en la mejora de los diferentes ámbitos de acción de la gestión educativa. En el aspecto organizacional, se debe considerar el sentido de compromiso como un valor vital para el cumplimiento de los objetivos institucionales (Alcázar, 2020). En este mismo ámbito Cruz (2022) resalta el valor de la buena comunicación y el trabajo del líder en el desarrollo de canales de comunicación con el personal.

La pedagogía didáctica es otro factor que refleja la calidad de la gestión educativa. En este sentido, es necesario que el líder educativo esté atento a los requerimientos de los docentes y los estudiantes como parte fundamental para el logro de la calidad educativa (Aragón et al., 2022). Esta idea es ampliada por Cabrejos y Torres (2014) quienes afirman que el liderazgo administrativo abarca las actividades pedagógicas didácticas, administrativo-organizacionales y trabaja porque exista un equilibrio entre esos aspectos.

Entre los antecedentes que respaldan el sustento teórico al estudio están el de Sliwka et al (2024) quienes exploraron en los enfoques de liderazgo que fomentaran un aprendizaje profundo y facilitara la transición de la escolaridad tradicional a la sociedad del conocimiento. Se apoyaron con un enfoque mixto, aplicaron encuestas a directores de una red de escuelas y entrevistas virtuales a líderes escolares. Los resultados arrojaron que los líderes que aplicaban el liderazgo transformacional poseían una visión más amplia y promovían el trabajo colaborativo entre los docentes, las normas de evaluación y el uso efectivo del tiempo y las instalaciones escolares.

Por otro lado, Wahyudin et al. (2024) exploraron el impacto del liderazgo transformacional en la mejora de la educación de las escuelas islámicas. El enfoque fue cualitativo, con un diseño de estudio de caso, mediante la observación participante, entrevistas en profundidad y análisis documental. Los resultados arrojaron que el liderazgo transformacional en las escuelas islámicas incrementó la motivación, la colaboración y el compromiso de los docentes. El liderazgo del jefe de aldea fue de apertura, empatía y empoderamiento docente. En el ámbito regional Chacón (2025) indagó en la influencia del liderazgo transformacional en la gestión escolar para optimizar la calidad educativa. Aplicó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, diseño preexperimental. Su población estuvo conformada por 14 directivos de instituciones del distrito Casma a quien les aplicó un cuestionario pretest y

pos test. Realizó 12 sesiones de trabajo de liderazgo transformacional. El resultado del estudio arrojó que hubo una mejora con la aplicación del liderazgo transformacional.

Así mismo, a nivel nacional, Rodríguez (2023) realizó un estudio para analizar la relación entre el liderazgo transformacional en una escuela de Quito. Utilizó un enfoque mixto, metodología expo facto, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 160 docentes y 30 directores de educación inicial. El estudio concluyó afirmando que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima institucional. El autor propuso una herramienta para afianzar este tipo de liderazgo.

En la Dirección Distrital 05D01 Latacunga Educación se observan deficiencias con respecto a las relaciones que se establecen entre las autoridades distritales y los directores de las instituciones escolares fiscales. Se observa que los directores escolares no consideran los objetivos institucionales tampoco los discuten con las autoridades distritales ni con el resto de la comunidad educativa. Se observa que no desarrollan programas para promover la sana convivencia escolar ni promueven la integración de prácticas pedagógicas innovadoras como lo piden las políticas educativas actuales. En las visitas escolares que se realizan a las instituciones se observa que los docentes no perciben a sus directores como líderes motivadores, y tampoco se sienten tomados en cuenta para el desarrollo de planificaciones y evaluaciones. Trabajan bajo presión y sienten que no se les valora como profesionales ni como personas. Así mismo, no se sienten motivados a capacitarse.

De acuerdo con la exposición anterior, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional en la gestión pública de la Dirección distrital 05D01 Latacunga Educación, Ecuador? Se plantean como objetivo general Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pública de la Dirección distrital 05D01 Latacunga Educación mediante una investigación correlacional para recomendar acciones que mejoren el liderazgo y la gestión educativa de las escuelas fiscales que conforman la citada Dirección distrital. Como objetivos específicos, se plantea Fundamentar epistemológicamente la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pública de la Dirección Distrital 05D01 Latacunga; diagnosticar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pública de la Dirección distrital 05D01 Latacunga Educación y, como último objetivo

específico, proponer acciones para mejorar el liderazgo y la gestión educativa de las escuelas fiscales que conforman la citada Dirección distrital.

El estudio se justifica por la necesidad de conocer la incidencia de las prácticas de liderazgo en el referido Distrito y a partir de este conocimiento se pueden desarrollar acciones para optimizar y adecuar las políticas de gestión educativa. Los resultados pueden contribuir al diseño de guías y propuestas enfocados en el liderazgo transformacional y la gestión pública educativa.

## **Material y métodos**

### **Materiales**

Se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, (MLQ), adaptado a la población que se aborda en este estudio. Este cuestionario está fundamentado en la teoría de Bass (1985). A nivel general están los factores de liderazgo transformador; los factores de liderazgo transaccional; y el liderazgo pasivo evitador. Para efectos de este estudio se tomará la dimensión transformacional de los factores de liderazgo que considera el factor de la influencia idealizada, motivacional, inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Los ítems se alinearon con los objetivos y la población. De la misma manera se desarrolló el cuestionario para evaluar la gestión pública en el ámbito del referido Distrito. Ambos cuestionarios se estructuraron con cuatro dimensiones y un total de 12 ítems para ser respondido usando la escala de Likert con cinco opciones de frecuencia y cuyas respuestas podían ser Nunca (valor = 1); Rara vez (valor = 2); A veces (valor = 3); Frecuentemente (valor = 4) y siempre (valor = 5).

### **Métodos**

El enfoque del estudio fue cuantitativo que, como lo señala Hernández y Mendoza, (2018) está relacionado con métodos matemáticos y estadísticos. El tipo de estudio fue aplicado, porque busca proponer estrategias para mejorar la situación planteada. El alcance fue descriptivo y correlacional, se realizó una investigación de las variables de estudio, se identificaron sus rasgos esenciales y su relación en términos estadísticos, lo que a su vez permitió analizar la vinculación entre ellas. El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables; transeccional porque se realizó en un momento único. Se aplicó el método deductivo, a través de este se analizaron las teorías de liderazgo





La población estuvo conformada por 89 directores y 2316 docentes de escuelas fiscales, además de 55 funcionarios administrativos de la Dirección Distrital 05D01 Latacunga-

La muestra seleccionada fue no probabilística, de tipo intencional, que consiste en la selección de los participantes que responden a determinados criterios. Para efectos de este estudio se consideran las instituciones escolares pertenecientes al circuito educativo 05D01C06\_11 de la Unidad Administrativa Circuital San Buenaventura-Juan Montalvo conformada por nueve instituciones fiscales y doscientos once docentes.

El instrumento se desarrolló en la plataforma *Google Form* y se envió por correo electrónico a los docentes y funcionarios distritales, mientras que a los docentes se realizó a través de sus directores.

## Resultados

Para determinar la correlación entre las variables liderazgo transformacional y gestión pública se calculó el promedio de las puntuaciones en cada dimensión que conforman las. Se midió el comportamiento de las variables para evaluar que tuvieran un comportamiento de distribución normal, (tabla 1); esto se realizó con la prueba Kolmogórov – Sminov. En esta fase se detectó que los datos se apartan de la normalidad. De acuerdo con este resultado se aplicó la Correlación de Spearman entre carisma y gestión pública (tabla 2); motivación inspiradora y gestión pública; Estimulación intelectual y gestión pública (tabla 4) y consideración individualizada y gestión pública (tabla 5). Posterior a ello, y con el fin de evaluar la variable con mayor incidencia se realizó un Modelo de regresión Lineal Múltiple (tabla 6). Los resultados del Modelo de regresión Lineal Múltiple se expresan en los coeficientes de modelos (tabla 7) donde se muestra que los coeficientes son significativos excepto el carisma, mientras que la variable con mayor trascendencia es la consideración individual

### Tabla 1

*Pruebas de normalidad*



| Kolmogórov-Smirnov |             |     |      |
|--------------------|-------------|-----|------|
|                    | Estadístico | gl  | Sig. |
| C                  | .197        | 178 | .000 |
| M                  | .217        | 178 | .000 |
| E                  | .199        | 178 | .000 |
| CI                 | .198        | 178 | .000 |
| GP                 | .251        | 178 | .000 |

*Nota:* Dimensiones Liderazgo Transformacional: C = Carisma; M= Motivación; E= Estimulación Intelectual; CI = Consideración Individualizada. GP = Gestión Pública.

Hipótesis nula (H0): la variable sigue una distribución normal.

Hipótesis alternativa (H1): la variable no sigue una distribución normal.

Según la lógica de la prueba Kolmogórov-Smirnov:

- Si  $p > 0.05 \rightarrow$  los datos se ajustan a la normalidad.
- Si  $p \leq 0.05 \rightarrow$  los datos se apartan de la normalidad.

$p \leq 0.05$  en todas las variables, se concluye que las distribuciones de C, M, E, CI y GP no son normales.

Correlación de Spearman

**Tabla 2**

*Correlación entre Carisma y Gestión Pública*

| Correlaciones |                         |                 |
|---------------|-------------------------|-----------------|
| Carisma       |                         | Gestión Pública |
|               | Correlación de Spearman | .752**          |
|               | Sig. (bilateral)        | 0.000           |
|               | N                       | 178             |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva y significativa entre el carisma del líder y la gestión pública en la población estudiada. Esto implica que, a mayor carisma percibido en el liderazgo, mayor efectividad y calidad en la gestión pública, lo cual respalda teóricamente la importancia del liderazgo transformacional (Bass, 1985) en contextos institucionales.

**Tabla 2**



*Correlación entre Motivación Inspiradora y Gestión Pública*

| Correlaciones          |                         | Gestión Pública |
|------------------------|-------------------------|-----------------|
| Motivación Inspiradora | Correlación de Spearman | .789**          |
|                        | Sig. (bilateral)        | 0.000           |
|                        | N                       | 178             |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia una relación positiva, fuerte y significativa entre la motivación inspiradora (como dimensión del liderazgo transformacional) y la gestión pública. Esto sugiere que cuando los líderes transmiten entusiasmo, visión y sentido de propósito a su equipo, la gestión pública alcanza mejores niveles de efectividad y desempeño.

**Tabla 3.**

*Correlación entre Estimulación Intelectual y Gestión Pública*

| Correlaciones            |                         | Gestión Pública |
|--------------------------|-------------------------|-----------------|
| Estimulación Intelectual | Correlación de Spearman | .807**          |
|                          | Sig. (bilateral)        | 0.000           |
|                          | N                       | 178             |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre la estimulación intelectual como rasgo del liderazgo transformacional y la gestión pública. Esto indica que cuando los líderes fomentan la innovación, el análisis crítico y la generación de nuevas ideas en sus equipos, se favorece de manera notable la calidad y eficacia de la gestión pública.

**Tabla 4**

*Correlación entre Consideración Individualizada y Gestión Pública*



| Correlaciones                 |                         |                        |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Consideración Individualizada | Correlación de Spearman | Gestión Pública .821** |
|                               | Sig. (bilateral)        | 0.000                  |
|                               | N                       | 178                    |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre la consideración individualizada (dimensión del liderazgo transformacional) y la gestión pública. Esto sugiere que los líderes que reconocen las diferencias individuales ofrecen apoyo personalizado y se preocupan por el desarrollo de sus colaboradores, potencian de manera notable la eficacia de la gestión pública.

### Modelo de Regresión Lineal Múltiple

**Tabla 5.**

#### *Resumen del Modelo*

| Resumen del modelo <sup>b</sup> |                   |                        |                     |             |                                 |             |     |     |           |
|---------------------------------|-------------------|------------------------|---------------------|-------------|---------------------------------|-------------|-----|-----|-----------|
| Modelo                          | R                 | Estadísticos de cambio |                     |             | Error estándar de la estimación | Cambio en R |     |     | Sig. en F |
|                                 |                   | R cuadrado             | R cuadrado ajustado | Cambio en R |                                 | Cambio en F | gl1 | gl2 |           |
| 1                               | .862 <sup>a</sup> | .743                   | .738                | .496        | .496                            | 125.348     | 4   | 173 | .000      |

a. Predictores: (Constante), CI, C, E, M  
b. Variable dependiente: GP

*Nota:* Dimensiones Liderazgo Transformacional: C = Carisma; M= Motivación; E= Estimulación Intelectual; CI = Consideración Individualizada. GP = Gestión Pública.

El modelo de regresión lineal múltiple obtenida evidencia una relación fuerte entre las dimensiones del liderazgo transformacional (Carisma – C, Motivación – M, Estimulación Intelectual – E y Consideración Individualizada – CI) y la Gestión Pública (GP). El coeficiente de correlación múltiple ( $R = .862$ ) refleja un nivel de asociación elevado entre las variables independientes y la dependiente, lo que sugiere que, en conjunto, las dimensiones

de liderazgo analizadas contribuyen de manera significativa a explicar la gestión pública en el Distrito estudiado.

Asimismo, el coeficiente de determinación ( $R^2 = .743$ ) indica que el 74.3% de la variabilidad observada en la gestión pública es explicada por el modelo a partir de las dimensiones del liderazgo transformacional. El  $R^2$  ajustado = .738 confirma la estabilidad del modelo, ya que la diferencia respecto al  $R^2$  es mínima, lo cual refuerza su validez en función del tamaño de la muestra utilizada ( $n = 178$ ).

El error estándar de la estimación = .496 muestra que el modelo tiene un nivel aceptable de precisión al predecir los valores de la variable dependiente. De igual manera, el estadístico de cambio en F ( $F = 125.348$ ,  $gl_1 = 4$ ,  $gl_2 = 173$ ,  $p < 0.001$ ) demuestra que el modelo en su conjunto es altamente significativo, es decir, que las dimensiones de liderazgo consideradas mejoran de forma sustancial la capacidad de predicción de la gestión pública.

Por último, el estadístico de Durbin-Watson = 1.933 se encuentra dentro del rango aceptable (1.5 – 2.5), lo que sugiere que no existen problemas de autocorrelación en los residuos, cumpliéndose de manera adecuada uno de los supuestos esenciales de la regresión lineal.

**Tabla 6.**

*Coefficientes del Modelo*

|   | Modelo      | Coeficientes no estandarizados |             | Coeficientes estandarizados | t     | Sig. |
|---|-------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|
|   |             | B                              | Desv. Error | Beta                        |       |      |
| 1 | (Constante) | .997                           | .141        |                             | 7.085 | .000 |
|   | C           | .124                           | .074        | .137                        | 1.682 | .094 |
|   | M           | .176                           | .081        | .197                        | 2.161 | .032 |
|   | E           | .155                           | .077        | .176                        | 2.022 | .045 |
|   | CI          | .342                           | .067        | .410                        | 5.100 | .000 |

- a. Variable dependiente: GP. *Nota:* Dimensiones Liderazgo Transformacional: C = Carisma; M= Motivación; E= Estimulación Intelectual; CI = Consideración Individualizada. GP = Gestión Pública.

El análisis de los coeficientes estandarizados (Beta) revela que, entre las dimensiones del liderazgo transformacional, la Consideración Individualizada presenta el mayor peso relativo sobre la gestión pública con un Beta = .410, acompañado de un valor  $t = 5.100$  y una significancia  $p < 0.001$ . Esto confirma que la atención personalizada hacia los colaboradores constituye el predictor más influyente y estadísticamente significativo en el modelo.

En segundo lugar, la Motivación Inspiradora evidencia un Beta = .197, con  $t = 2.161$  y  $p = 0.032$ , lo cual indica que la capacidad del líder para transmitir entusiasmo y visión compartida ejerce una influencia positiva y significativa en la gestión pública. De manera similar, la Estimulación Intelectual muestra un Beta = .176,  $t = 2.022$  y  $p = 0.045$ , lo que refleja que incentivar el pensamiento crítico y la innovación también contribuye de forma significativa al fortalecimiento de la gestión pública.

Por su parte, la dimensión de Carisma alcanza un Beta = .137, pero con un valor  $t = 1.682$  y un nivel de significancia  $p = 0.094$ , lo que indica que, aunque la relación es positiva, su efecto no resulta estadísticamente significativo dentro del modelo. Esto sugiere que, en el contexto analizado, el carisma por sí solo no constituye un predictor determinante de la gestión pública en comparación con las demás dimensiones.

En conjunto, los resultados destacan a la Consideración Individualizada como el factor de liderazgo transformacional más relevante para explicar la gestión pública, seguida por la Motivación Inspiradora y la Estimulación Intelectual, todas con efectos significativos. El Carisma, aunque importante teóricamente, no presenta un impacto significativo en el modelo estadístico, lo que evidencia que la gestión pública se fortalece principalmente a través de la empatía, la inspiración y la estimulación del pensamiento crítico en los equipos de trabajo.

## Discusión

La pregunta de investigación realizada al inicio del estudio fue la guía para profundizar en el tema del liderazgo transformacional y la gestión pública. Esta intención motivó en la búsqueda de los aspectos teóricos pertinentes para responder a la pregunta de ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional en la gestión pública de la Dirección distrital 05D01 Latacunga Educación, Ecuador? Para obtener las respuestas concretas se formularon los objetivos general y específicos. En el aspecto teórico, se tomó al autor

Karakose et al (2023) quienes citando a Burns (1978), expresaron que el liderazgo transformacional se caracteriza por fijar sus objetivos en las necesidades superiores y la capacidad de involucrar a todos con sus premisas. Mientras que para la variable gestión pública la relación que hicieron Rosmawati y Harahap (2023) de este concepto con factores clave del ámbito educativo como son los factores pedagógicos, factores políticos y éticos. El resultado de la investigación evidenció la importancia de la dimensión consideración individualizada, este resultado se relaciona con el estudio de Rodríguez y Balarezo (2024) al señalar que cuando el líder se preocupa por el bienestar de los colaboradores se promueve a que estos se interesen en superar las metas institucionales. Además, Wahyudin et al. (2024) quienes afirman que la empatía contribuye con que los docentes se sientan comprometidos con los objetivos institucionales. La motivación es la segunda variable que más relación mostró con la gestión pública, lo cual se puede explicar con lo expuesto por Li & Karanxha (2024) quienes señalan que el alcance del liderazgo puede influir en que los docentes se sientan motivados a integrar herramientas en el aula y promover el rendimiento académico.

### **Conclusión**

La investigación de la relación entre el liderazgo transformacional y su efectividad en la gestión pública de la Dirección Distrital 05D01 se realizó mediante un proceso de revisión teórica y empírica que permitió identificar cómo las dimensiones del liderazgo transformacional impactaban en la gestión pública. Se detectó que unas tenían mayor incidencia que otras, lo que permitió relacionar la realidad de la población estudiada con las teorías desarrolladas en la fundamentación teórica.

El estudio evidenció que la dimensión que tiene mayor significancia es la consideración individualizada es la de mayor impacto en la gestión pública y el carisma es la que menos tiene y es poco trascendental. Las dimensiones que siguen a la consideración individualizada son la motivación inspiradora y la estimulación intelectual. Estos resultados permiten sugerir la elaboración de programas de capacitación para líderes enfocados en el desarrollo de habilidades de escucha activa y práctica de la empatía en la gestión de equipos. Realizar talleres motivacionales como herramienta para incrementar el compromiso del equipo con los objetivos institucionales y constituir y establecer un modelo de liderazgo transformacional adaptado a la realidad del sector educativo

## Bibliografía

- Alcázar, C. P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4), 89–121. [http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf)
- Aragón, R. L., Cabarcas, B. K., & Camargo, R. Y. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Cabrejos, R. H., & Torres, S. L. (2014). *El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director*. 3(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751976001>
- Cevallos, P. V. (2025). Administración educativa y liderazgo para el desarrollo de proyectos públicos. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(16). <https://doi.org/10.46296/rc.v8i16.0370>
- Chacón, D. G. (2025). *Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión escolar*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14834226>
- Cruz, M. W. (2022). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo pedagógico transformacional de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *Revista Científica Global Negotium*, 5(1). <https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/226>
- Escanio, D. L. M. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: Su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR revista de investigación educativa y deportiva*, 2(2Especial), 1339–1356. <https://doi.org/10.56200/mried.v2i2Especial.6988>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Karakose, T., Tülübaşı, T., Papadakis, S., & Yirci, R. (2023). Evaluating the Intellectual Structure of the Knowledge Base on Transformational School Leadership: A



Bibliometric and Science Mapping Analysis. *Education Sciences*, 13(7), 708.  
<https://doi.org/10.3390/educsci13070708>

- Li, Y., & Karanxha, Z. (2024). Literature review of transformational school leadership: Models and effects on student achievement (2006–2019). *Educational Management Administration & Leadership*, 52(1), 52–74.  
<https://doi.org/10.1177/17411432221077157>
- Rodríguez, M. C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7508–7525.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4982](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982)
- Rosmawati, R., & Harahap, N. (2023). The Urgency of Educational Management in Developing Islamic Educational Institutions. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 5(3), 813–830.  
<https://doi.org/10.37680/scaffolding.v5i3.3929>
- Sardon, A. D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 19(3), 295–304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Schmitz, M., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Computers & Education*, 204, 104880. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104880>
- Serrano, E. K., Jaramillo, R. M., & Prieto, L. Y. (2022). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1–1), 258–273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J., & Tung, L. (2024). Transformational leadership for deeper learning: Shaping innovative school practices for enhanced learning. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 103–121. <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2023-0049>
- Wahyudin, A., Akbar, F., Rohmad, R., & Budi, M. (2024). Enhancing Public Service Excellence through Transformational Leadership in Service Management. *Business and Applied Management Journal*, 2(1), 12–24.  
<https://doi.org/10.61987/bamj.v2i1.489>



**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior