

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y  
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

## **Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras**

Impact of transformational leadership on teachers' work  
motivation in Honduras

**Jaime Javier Hernández Mejía**

jaimeh@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0000-0003-1368-6171>

Universidad pedagógica Nacional  
Francisco Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

**Nelson Yovanny Espinoza Molina**

nespinoza@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0000-0002-1687-8243>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco  
Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

**Aída López Guerrero**

aida.lopez@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8856-0779>

Universidad Autónoma de Baja California  
Mexicali, Baja California – México

**Ana Bel Medina Rodríguez**

abmedina@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0009-0009-1592-6328>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco  
Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3825>

**Artículo recibido:** 11 de abril de 2025.

**Aceptado para publicación:** 25 de abril de  
2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3825>

## Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras

Impact of transformational leadership on teachers' work motivation in Honduras

**Jaime Javier Hernández Mejía**

jaimeh@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0000-0003-1368-6171>

Universidad pedagógica Nacional Francisco Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

**Aída López Guerrero**

aida.lopez@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8856-0779>

Universidad Autónoma de Baja California

Mexicali, Baja California – México

**Ana Bel Medina Rodríguez**

abmedina@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0009-0009-1592-6328>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

**Nelson Yovanny Espinoza Molina**

nespinoza@upnfm.edu.hn

<https://orcid.org/0000-0002-1687-8243>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

La Ceiba, Atlántida – Honduras

Artículo recibido: 11 de abril de 2025. Aceptado para publicación: 25 de abril de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

El presente escrito tiene como objetivo principal determinar el impacto del liderazgo transformacional de los directivos en la motivación laboral de los docentes de la Secretaría de Educación de Honduras. El proyecto de investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental. En la investigación se utilizó una población de 373 docentes de los cuales se seleccionó una muestra 189 conforme a un IC = 95% y un error muestral del 5%. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, el cual fue sometido a juicio de expertos y también a la medición de fiabilidad estadística, el cual ponderó un alfa de Cronbach de 0.982. Los hallazgos revelan una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal docente en Honduras. Los puntajes elevados en la dimensión de influencia idealizada 35.88 en la escala “de acuerdo” sugieren que los docentes perciben a sus directivos como líderes carismáticos y ejemplares, capaces de inspirar confianza y compromiso. Asimismo, las puntuaciones en las dimensiones de motivación inspiracional, intrínseca y extrínseca con promedios de 12, 12.19 y 7.84 respectivamente, evidencian que las acciones de los líderes no solo generan un ambiente propicio para la creatividad y el entusiasmo, sino que también satisfacen necesidades de reconocimiento y pertenencia. Finalmente, con los resultados del estudio se concluyó que se evidencia una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, lo cual ofrece oportunidades de mejora en la calidad del sistema educativo hondureño.


*Palabras clave:* influencia idealizada, compromiso personal, estimulación intelectual,

reconocimiento

## Abstract

The main objective of this document is to determine the impact of transformational leadership by school administrators on the work motivation of teachers within the Honduran Department of Education. The research project was conducted using a quantitative approach, with a correlational scope and a non-experimental design. The study involved a population of 373 teachers, from which a sample of 189 was selected based on a 95% confidence interval and a 5% margin of error. Data collection was carried out using a questionnaire, which was validated through expert judgment and statistical reliability testing, obtaining a Cronbach's alpha of 0.982. The findings reveal a very strong positive relationship between transformational leadership and teachers' work motivation in Honduras. High scores in the "idealized influence" dimension, averaging 35.88 on the "agree" scale, suggest that teachers perceive their administrators as charismatic and exemplary leaders, capable of inspiring trust and commitment. Furthermore, the scores in the dimensions of inspirational, intrinsic, and extrinsic motivation, with averages of 12, 12.19, and 7.84 respectively, indicate that the actions of leaders not only foster an environment conducive to creativity and enthusiasm, but also meet needs for recognition and belonging. Finally, the study concluded that there is a strong relationship between transformational leadership and work motivation, which presents opportunities for improving the quality of the Honduran educational system.

*Keywords:* Idealized influence, personal commitment, intellectual stimulation, recognition

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Hernández Mejía, J. J., López Guerrero, A., Medina Rodríguez, A. B., & Espinoza Molina, N. Y. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 2214 – 2225. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3825>

## **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con el planteamiento de Ramandeep et al. (2016) a través del liderazgo transformacional el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supera las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores. Este estilo de liderazgo implica un proceso de influencia a través del cual los líderes promueven en los seguidores una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades en su entorno.

En el ámbito educativo de Honduras, la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes están estrechamente vinculados a la motivación y el desempeño de los docentes. Estudios con el de Robles Navarro (2023) han demostrado que el liderazgo transformacional en las instituciones educativas puede influir positivamente en la motivación laboral de los docentes, lo que a su vez repercute en la eficacia educativa y en la formación integral de los estudiantes. Sin embargo, en el contexto hondureño, existe una limitada investigación empírica que aborde esta relación, lo que justifica la necesidad de explorar cómo el liderazgo transformacional impacta en la motivación laboral del personal docente en este país.

Investigaciones previas han evidenciado una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el sector educativo. Para tal efecto, en un estudio realizado en una institución educativa privada en Lima Perú se encontró una relación positiva entre el liderazgo transformacional de los directivos y la motivación laboral de los docentes, enfatizando en que los líderes que practican este estilo pueden mejorar el compromiso y la satisfacción de su equipo docente (León Pretel y Gallardo Sáenz, 2024). Asimismo, una investigación en instituciones educativas públicas de Churcampa, Huancavelica, reportó que el liderazgo transformacional directivo se relaciona positivamente con la motivación laboral docente, destacando la importancia de este estilo de liderazgo en contextos educativos diversos (Vera Vidal, 2022).

Por otro lado, Hernández Mejía et. al (2023) expresan que, es imperativo para las instituciones educativas la generación de motivación laboral en los colaboradores, la cual contribuya como impulso positivo en los mismos conforme a la labor que realizan y esta solo se puede generar mediante una muy buena comunicación entre los subordinados con los jefes, por ende, al configurar una mejor fluidez en la información y los procesos dentro de la organización, facilitará que tanto los líderes como los colaboradores estén trabajando en sintonía conforme a las aspiraciones institucionales de corto, mediano y largo plazo, es decir, dando fiel cumplimiento a la filosofía institucional. Estos hallazgos resaltan la relevancia de investigar esta dinámica en el contexto hondureño, donde factores culturales y organizacionales específicos pueden influir en la efectividad del liderazgo transformacional.

A pesar de la evidencia internacional sobre los beneficios del liderazgo transformacional en la motivación laboral docente, en Honduras existe una brecha de conocimiento respecto a cómo este estilo de liderazgo se manifiesta y afecta a los docentes en las instituciones educativas del país. Esta laguna en la literatura plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras?

### **Objetivo general**

Determinar el impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras.

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de influencia de los directivos ejercida sobre los docentes de las instituciones educativas hondureñas.

Evaluar el nivel de motivación laboral del personal docente en estas instituciones educativas de Honduras.

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente de Honduras.

## METODOLOGÍA

### Enfoque de investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre variables. Este enfoque es adecuado para medir el impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente, permitiendo una evaluación objetiva y estadísticamente respaldada de las variables en cuestión (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 7).

### Participantes en el proyecto de investigación

La población del estudio estuvo compuesta por 373 docentes de instituciones educativas en Honduras. Para garantizar la representatividad de la muestra, se aplicó un muestreo aleatorio simple, seleccionando a 189 docentes, lo que corresponde a un intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

### Figura 1

*Muestra de docentes utilizados para la realización del estudio*

The screenshot shows the 'Sample Size Determination' window of the Decision Analyst STATS 2.0 software. The window is titled 'Sample Size Determination (Sample Size for Population Percentage Estimates)'. It features two main sections: 'Inputs' and 'Results'. In the 'Inputs' section, the 'Universe Size' is set to 373, the 'Maximum Acceptable Percentage Points of Error' is set to 5%, the 'Estimated Percentage Level' is set to 50%, and the 'Desired Confidence Level' is set to 95%. The 'Results' section shows 'The Sample Size Should Be...' with the value 189. At the bottom of the window, there are three buttons: 'Calculate', 'Reset', and 'Exit'. The Decision Analyst logo and tagline 'The global leader in analytical research systems' are visible in the bottom right corner of the window.

**Nota:** La figura evidencia la muestra tomada para la realización del estudio conforme a una población de 373 docentes adscritos a la Secretaría de Educación de Honduras. Elaboración propia mediante el programa STATS 2.0.

### Diseño del estudio

Se utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional. En este diseño, las variables no son manipuladas deliberadamente; en cambio, se observan y analizan tal como ocurren en su

contexto natural, con el objetivo de identificar relaciones existentes entre ellas sin influir en su desarrollo (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, p.174).

### **Instrumentos de recolección de datos**

Se diseñó un cuestionario estructurado como instrumento principal de recolección de datos. Este cuestionario incluyó ítems relacionados con las dimensiones del liderazgo transformacional y la motivación laboral, basados en escalas previamente validadas en la literatura científica. Para asegurar la validez de contenido, el instrumento fue sometido a la evaluación de expertos en el área educativa y de investigación. Además, se realizó una prueba piloto para evaluar la fiabilidad del cuestionario, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.982, lo que indica una alta consistencia interna.

### **Procedimiento utilizado para la recolección de datos**

Las encuestas fueron administradas de manera presencial en las instituciones educativas seleccionadas. Se coordinó previamente con las autoridades escolares para programar las visitas y garantizar la disponibilidad de los docentes. Durante la aplicación, se explicó a los participantes el propósito del estudio y se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas. La participación de los docentes considerados para el estudio fue voluntaria y además, se obtuvo el consentimiento informado de los mismos para proceder con la recolección de datos.

### **Análisis de datos**

Los datos recolectados fueron procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se realizaron análisis descriptivos para caracterizar la muestra y las variables de estudio. Finalmente, se empleó la técnica de correlación de Spearman, para evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal docente estudiado. El uso de SPSS facilitó la gestión eficiente de los datos y la aplicación de procedimientos estadísticos adecuados para este tipo de investigación.

### **Consideraciones éticas para la realización del estudio**

Se garantizaron principios éticos fundamentales a lo largo del estudio. Se respetó la autonomía de los participantes mediante la obtención de su consentimiento informado, asegurando que su participación fuera voluntaria y que pudieran retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Se mantuvo la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, almacenando los datos de forma segura y utilizándolos únicamente con fines de investigación. Además, se aseguró que los resultados fueran reportados de manera honesta y transparente, evitando cualquier tipo de manipulación o sesgo en la presentación de los hallazgos.

### **DESARROLLO**

En este segmento del proyecto de investigación, se dan a conocer las principales propuestas teóricas de las dos variables estudiadas conforme al planteamiento de diversos referentes y que generaron grandes aportes para el análisis de los datos recolectados.

### **Teorías vinculadas al liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es un concepto introducido por James MacGregor Burns en 1978 y posteriormente ampliado por Bernard Bass 1985. Para Hermosilla et al. (2016), este tipo de liderazgo transformacional ha sido considerado como unos de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de

los subordinados. Para tal efecto, el liderazgo transformacional se puede analizar conforme a cuatro componentes fundamentales, los cuales se plantean a continuación:

**Tabla 1**

*Componentes del liderazgo transformacional de Bernard Bass*

Componente	Interpretación
Influencia idealizada	Bajo este enfoque, se considera que los líderes actúan como modelos a seguir para los colaboradores, ganando la confianza y el respeto de estos (Sepúlveda Casadiego, 2024).
Motivación inspiracional	Los líderes generan una visión convincente del futuro, motivando y dando sentido al trabajo de los empleados en el entorno (Sepúlveda Casadiego, 2024).
Estimulación intelectual	Fomentan la creatividad y la innovación del colaborador, inspirando a los seguidores a reflexionar sobre supuestos y explorar nuevas soluciones en las organizaciones.
Consideración individualizada	Se enfocan en las necesidades individuales de desarrollo y logro de cada empleado en la institución, actuando como mentores de los subordinados.

**Nota:** La tabla muestra los diferentes componentes del liderazgo transformacional que deben ser evidenciados en los jefes en el proceso de manejo y dirección de los colaboradores. Adaptado a Sepúlveda Casadiego (2024)

En el contexto educativo, el liderazgo transformacional se ha asociado con mejoras en el desempeño docente y en los resultados de los estudiantes (Aspilcueta Gamboa y Lucana Callapiña, 2025). Los líderes educativos que adoptan este estilo promueven un ambiente de trabajo saludable, lo que puede incrementar la satisfacción y la motivación del personal docente (Duarte Ramírez y Bohorquez López, 2023, p. 109).

### Teorías de la motivación laboral

La motivación laboral se visualiza como el impulso que reciben los colaboradores para realizar su labor cotidiana con mayor eficiencia y eficacia, alcanzando con ello las aspiraciones de la institución conforme a sus pretensiones plasmadas en su filosofía institucional. En este sentido, diversas teorías han intentado explicar este fenómeno:

**Propuesta teórica basada en la jerarquía de las necesidades de Maslow:** Propone que los individuos están motivados por una serie de necesidades jerárquicas, desde las básicas (fisiológicas) hasta las superiores (autorrealización).

**Teoría de los dos factores de Herzberg:** Esta propuesta teórica enfatiza en factores higiénicos que pueden causar insatisfacción en los colaboradores si no se toman en cuenta, además, factores motivacionales como el reconocimiento, logro, entre otros, los cuales que generan la satisfacción laboral.

**Propuesta teórica de Decir y Ryan:** Esta teoría propone un énfasis en la motivación interna y externa del colaborador, aduciendo que el empleado debe ser totalmente autónomo en su labor y debe tener claro el panorama institucional para el desempeño de sus funciones.

Conforme al planteamiento de estas teorías, se visualiza un contexto amplio de la función que debe realizar el colaborador partiendo del impulso que recibe de sus jefes y líderes, lo cual le motiva a trabajar por el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales conforme es incentivado por quienes le dirigen institucionalmente. El hecho de que el trabajador reciba el acompañamiento del líder

e influya este mismo de forma significativa para realizar su labor con éxito, facilitará para la institución alcanzar con mayor facilidad sus aspiraciones conforme a los planes integrados para esta labor cotidiana en la entidad.

### **Conceptos clave del liderazgo transformacional y la motivación laboral**

Para la comprensión de las dos variables analizadas en el presente artículo científico, se dan a conocer algunos planteamientos conceptuales entorno a la propuesta de referentes vinculados con el estudio y que generaron un panorama más claro sobre lo que implica el análisis del liderazgo en las instituciones y las principales repercusiones sobre los colaboradores como lo es la motivación laboral. Para tal efecto, los principales conceptos plasmados se dan a conocer como sigue:

#### **Conceptualización del liderazgo transformacional**

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 (Aragón Rodelo et al., 2023). Este tipo de liderazgo se ha mancomunado con la generación de un ambiente de trabajo agradable, el fomento de la creatividad del colaborador y la innovación de este, visualizando la atención a las necesidades individuales de cada empleado (Alvarenga y Melgar Domínguez, 2024, p.16).

#### **Perspectiva conceptual de la motivación laboral**

Para Hernández Mejía et. al (2023) la motivación laboral se puede concebir como una fuerza impulsora positiva que permite al colaborador realizar su labor de forma satisfactoria y conforme a los requerimientos organizacionales. Naturalmente cuando el colaborador está motivado, este siente satisfacción en el cumplimiento de sus responsabilidades, por lo que, en gran manera el impulso que el empleado recibe le permite visualizar la necesidad de cumplir con las responsabilidades que en la entidad le son asignadas. La motivación de un sujeto hace que la operatividad en un contexto institucional sea más sencilla, efectiva y se propone alcanzar las propuestas en los planes de corto, mediano y largo plazo estipulados para su logro en cualquier organización.

#### **Relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral**

Diversos proyectos de investigación realizados sobre el liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores han demostrado que en la medida que el líder ejerce su función de incidir sobre el empleado, este se siente motivado en el cumplimiento de la labor que realiza dentro de la organización y particularmente en el contexto de educación. En este sentido, en un proyecto de investigación realizado en una institución educativa de Lima demostró conforme a los resultados una correlación significativa entre el liderazgo transformacional de los directivos y la motivación laboral de los docentes, por lo tanto, estos hallazgos sugieren que líderes que utilizan este estilo pueden mejorar el compromiso y la satisfacción de su equipo de profesores (León Pretel y Gallardo Sáenz, 2024). Así mismo, líderes transformacionales que se enfocan por desarrollar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo, en donde, se reconocen que las contribuciones individuales pueden satisfacer las necesidades de autorrealización y reconocimiento de los docentes, lo que a su vez eleva su motivación intrínseca como parte del trabajo que realiza en la organización (Robles Navarro, 2023).

En el contexto hondureño, es crucial explorar cómo el liderazgo transformacional puede influir en la motivación laboral del personal docente, considerando las particularidades culturales y organizacionales del país. Comprender esta relación puede proporcionar estrategias efectivas para mejorar la calidad educativa y el bienestar de los docentes en Honduras.

## RESULTADOS

Los resultados del presente proyecto de investigación evidencian una relación alta entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal docente de Honduras, por ende, se puede visualizar como el primero impacta sobre la motivación de los colaboradores. En primer lugar, los puntajes obtenidos en las distintas dimensiones del liderazgo transformacional como la influencia idealizada (promedio de 35.88 en la escala "De acuerdo"), la motivación inspiracional (promedio de 12), y las motivaciones intrínsecas (12.19) y extrínseca (7.84), indican que los docentes perciben a sus directivos como líderes capaces de inspirar y fomentar tanto el compromiso personal como el ambiente colaborativo en las instituciones educativas estudiadas.

### Influencia idealizada

Como se puede apreciar en la tabla 2, la dimensión de influencia idealizada, la cual se asocia con el carisma y la capacidad de los líderes para actuar como modelos a seguir, alcanzó puntajes altos, lo que sugiere que los docentes reconocen en sus directivos cualidades que les inspiran confianza y admiración. Este resultado coincide con la propuesta teórica de Bass (1985), la cual destaca cómo el liderazgo transformacional refuerza la identificación y el compromiso de los empleados con la visión institucional.

**Tabla 2**

*Análisis de la influencia idealizada*

Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Promedio alcanzado	Escala de Likert	
1	9		1	Totalmente en desacuerdo
10	18		2	En desacuerdo
19	27		3	Neutral
28	36	35.88	4	De acuerdo
37	45		5	Totalmente desacuerdo

**Fuente:** Elaboración propia del autor conforme a los datos del instrumento de investigación, 2025.

### Motivación inspiracional, motivación intrínseca y motivación extrínseca

Por otro lado, como se puede visualizar en la tabla 3 los resultados de las dimensiones de motivación (inspiracional, intrínseca y extrínseca) muestran niveles de acuerdo que evidencian una percepción positiva sobre el clima laboral. En este sentido, los docentes manifiestan que las acciones de sus líderes no solo generan un ambiente que fomenta el entusiasmo y la creatividad, sino que también satisfacen necesidades básicas de reconocimiento y pertenencia, aspectos que han sido ampliamente estudiados en teorías como la de Maslow y la de Herzberg.

**Tabla 3**

*Análisis de los tipos de motivaciones de los docentes*

Tipo de motivación	Promedio alcanzado	Escala de Likert	
Motivación inspiracional	12	4	De acuerdo
Motivación intrínseca	12.19	5	Totalmente desacuerdo
Motivación extrínseca	7.8413	4	De acuerdo

**Fuente:** Elaboración propia del autor conforme a los datos del instrumento de investigación, 2025.

## Análisis de la relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes en Honduras

Conforme a la integración de la tabla 4 derivada del proceso de datos recolectados de la muestra analizada, se puede evidenciar que, el análisis correlacional realizado a través del coeficiente de Spearman se promedió un coeficiente de 0.940 ( $p < 0.01$ ) entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, lo que indica una asociación estadísticamente significativa y muy fuerte. Este resultado no solo respalda la hipótesis inicial del estudio, sino que también coincide con investigaciones previas en contextos educativos, donde se ha demostrado que un liderazgo que estimula la inspiración y la consideración individual contribuye de manera decisiva a elevar la motivación y el desempeño de los docentes (Burns, 1978).

**Tabla 4**

*Análisis de correlaciones del liderazgo transformacional y la motivación laboral*

			Liderazgo transformacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.940**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	189	189
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	.940**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	189	189

**Nota:** \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia del autor conforme a los datos del instrumento de investigación en SPSS v27.

Los hallazgos enfatizan que, en el contexto de Honduras, el liderazgo transformacional juega un papel vital en la integración de un ambiente laboral positivo, influenciando tanto la motivación intrínseca como la extrínseca del personal docente. Esto valida la importancia de promover prácticas de liderazgo que valoren la inspiración, el reconocimiento y el desarrollo personal, como elementos esenciales para mejorar la calidad educativa y el compromiso profesional en las instituciones de Honduras.

### DISCUSIÓN

Los hallazgos revelan una relación positiva y muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal docente en Honduras. Los puntajes elevados en la dimensión de influencia idealizada (promedio de 35.88 en la escala "De acuerdo") sugieren que los docentes perciben a sus directivos como líderes carismáticos y ejemplares, capaces de inspirar confianza y compromiso.

Asimismo, las puntuaciones en las dimensiones de motivación inspiracional, intrínseca y extrínseca (con promedios de 12, 12.19 y 7.84, respectivamente) evidencian que las acciones de los líderes no solo generan un ambiente propicio para la creatividad y el entusiasmo, sino que también satisfacen necesidades de reconocimiento y pertenencia, aspectos respaldados por teorías clásicas como las de Maslow y Herzberg. El análisis correlacional, que muestra un coeficiente de Spearman de 0.940 ( $p < 0.01$ ), refuerza la existencia de una asociación significativa entre las variables estudiadas, corroborando lo planteado en la literatura (Burns, 1978; Bass, 1985) y alineándose con investigaciones previas en contextos educativos.

Desde una perspectiva teórica y conforme al criterio de los gurús del pensamiento utilizados como referentes para el análisis de las dos variables del estudio, los resultados validan la importancia del modelo de liderazgo transformacional en el ámbito educativo, evidenciando que líderes que actúan como modelos a seguir y fomentan tanto la creatividad como la participación individual de los empleados tienen un impacto positivo en la motivación de su personal bajo subordinación. Esto refuerza la validez de los marcos teóricos propuestos por Burns y Bass, ampliando su aplicabilidad a contextos específicos como el hondureño.

Adicionalmente, estos resultados de investigación evidencian que promover y capacitar a los directivos en liderazgo transformacional puede mejorar significativamente la motivación laboral y, por ende, la calidad educativa en Honduras. La implementación de programas de desarrollo de liderazgo que fortalezcan habilidades de inspiración, comunicación y consideración individual en los colaboradores podría traducirse a un aumento del compromiso institucional y la satisfacción del personal docente conforme a su labor que realizan.

### **CONCLUSIONES**

Conforme a la determinación del impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras, se evidenció que existe una relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal docente en Honduras, aseveración que se puede validar conforme al promedio del coeficiente de correlación de Spearman alcanzado, el cual promedia 0.940 ( $p < 0.01$ ). Por lo tanto, este hallazgo respalda la literatura existente, en la que se ha demostrado que líderes que inspiran, promueven la participación y reconocen el esfuerzo de sus colaboradores generan un ambiente laboral más positivo y productivo.

En cuanto a la identificación del nivel de influencia de los directivos ejercida sobre los docentes de las instituciones educativas hondureñas, evidenció que las acciones que los líderes realizan en la institución y que involucran al personal docente, no solo generan un ambiente propicio para la creatividad y el entusiasmo, sino que también satisfacen necesidades de reconocimiento y pertenencia de los colaboradores.

En el contexto educativo hondureño, este estudio resalta la necesidad de fortalecer la formación y capacitación en liderazgo transformacional dentro de las instituciones educativas. La implementación de estrategias de desarrollo profesional orientadas a mejorar las habilidades de liderazgo de los directivos podría traducirse en una mayor motivación y satisfacción entre los docentes, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en el país.

El liderazgo transformacional es un factor clave en la motivación laboral de los docentes en Honduras. Su implementación efectiva puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño docente, la satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad educativa en el país. Por lo tanto, es una imperativa necesidad para la secretaría de educación, la selección de líderes institucionales que generen en sus centros educativos ambientes adecuados y motivadores para los docentes, lo cual facilita el logro de los objetivos del país conforme a una educación de calidad.

### **RECOMENDACIONES**

Para profundizar en la comprensión del impacto del liderazgo transformacional, se recomienda:

Realizar estudios longitudinales o experimentales que permitan establecer relaciones causales entre las variables.

Incorporar métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, que ofrezcan una visión más detallada de las experiencias y percepciones de los docentes en Honduras.

Ampliar la muestra a diferentes regiones y tipos de instituciones educativas para evaluar la consistencia de los resultados en contextos variados.

Explorar la inclusión de variables moderadoras o mediadoras que puedan influir en la relación entre liderazgo y motivación, como la cultura organizacional o el clima laboral.

## REFERENCIAS

Alvarenga, L. E., & Melgar Dominguez, A. E. (2024). El liderazgo transformacional como modelo para impulsar el desarrollo profesional en el sector educativo universitario. *INNOVARE*, 3(1).

Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K., & Camargo Rodríguez, Y. A. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>

Aspilcueta Gamboa, J. E., & Lucana Callapiña, M. (2025). Liderazgo transformacional docente y su relación con la motivación de los estudiantes de universidades privadas de Lima Metropolitana 2023. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.

Duarte Ramírez, F. M., & Bohorquez López, J. E. (2023). Liderazgo Transformacional: clave del Éxito en Educación. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 9(5), 107-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.59654/ftw5tn94>

Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *ELSEVIER*, 135-143. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

Hernández Mejía, J. J., Vásquez Donaire, J. S., Flores, C., & Yohana, L. (2023). La motivación laboral derivada del clima organizacional: enfoque en el personal administrativo de la Universidad Pedagógica, Honduras. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, IV(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.983>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education .


León Pretel, R., & Gallardo Sáenz, Y. C. (2024). Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa peruana. *ESPERGESIA*, 11(1), 16-33. <https://doi.org/DOI:10.18050/rev.espergesia.v11i1.2851>

Ramandeep, K., Vaishalli, & Andotra, N. (2016). Leadership styles and job satisfaction among employees, *International Journal on Leadership*. 34-41. <https://doi.org/ISSN 2321 1865>

Robles Navarro, C. S. (2023). Motivación laboral y liderazgo transformacional en el área de comercio exterior de una empresa del sector industrial 2021. *Universidad San Ignacio de Loyola*.

Sepúlveda Casadiego, Y. A. (2024). El Impacto del Liderazgo Transformacional en la Motivación, Satisfacción Laboral e Innovación Organizacional: Un Análisis Bibliométrico. *Researchgate*. <https://doi.org/DOI: 10.13140/RG.2.2.36569.53603>

Vera Vidal, L. L. (2022). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de Churcampa - Huancavelica. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ*.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .