Artículo de Investigación

DOI: https://doi.org/10.56124/tj.v8i19.035

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CALIDAD EDUCATIVA: UN ESTUDIO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EDUCATIONAL QUALITY: A STUDY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Karla Ortiz Chimbo
https://orcid.org/0000-0001-7054-5741
Universidad de Guayaquil UG.
karla.ortizch@ug.edu.ec

Roberto García Viteri
https://orcid.org/0000-0002-6096-9628
Universidad de Guayaquil UG.
roberto.garciav@ug.edu.ec

Roberth Párraga Cepeda
https://orcid.org/0000-0003-2664-7497
Universidad de Guayaquil UG.
robert.parragac@ug.edu.ec

Resumen

El liderazgo transformacional se ha convertido en un factor clave para la mejora de la calidad educativa, especialmente en contextos de cambio caracterizados por reformas institucionales, avances tecnológicos y demandas sociales crecientes. Este artículo analiza la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa en instituciones de educación superior, considerando el papel que desempeñan los líderes académicos en la promoción de una cultura de mejora continua. A través de un estudio mixto, se recopilaron datos cuantitativos mediante encuestas aplicadas a docentes y personal administrativo, y cualitativos mediante entrevistas semiestructuradas a autoridades universitarias. Los resultados indican que las dimensiones del liderazgo

transformacional influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada impactan positivamente en indicadores de calidad educativa como la satisfacción estudiantil, el desempeño docente y la innovación curricular. Asimismo, se evidenció que el liderazgo transformacional facilita la adaptación institucional frente a contextos de cambio, fortaleciendo la cohesión organizacional y la participación colaborativa en la toma de decisiones. El estudio concluye que el liderazgo transformacional no solo mejora los procesos de gestión educativa, sino que constituye un catalizador esencial para elevar la calidad en la educación superior. Se recomienda fortalecer programas de formación directiva basados en liderazgo pedagógico y ético, así como desarrollar políticas institucionales que promuevan estilos de liderazgo orientados al cambio positivo. Este enfoque resulta indispensable para garantizar una educación de calidad, equitativa y pertinente en el siglo XXI.

Palabras clave: liderazgo transformacional, calidad educativa y educación superior.

Abstract

Transformational leadership has become a key factor in improving educational quality, particularly in changing contexts marked by institutional reforms, technological advancements, and increasing social demands. This article examines the relationship between transformational leadership and educational quality in higher education institutions, highlighting the role of academic leaders in fostering a culture of continuous improvement. Using a mixed-methods approach, data were collected through surveys of faculty and staff, and semi-structured interviews with university authorities. The results show that the four dimensions of transformational leadership idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration have a positive impact on educational quality indicators such as student satisfaction, faculty performance, and curricular innovation. Additionally, transformational leadership was found to facilitate institutional adaptation to change by strengthening organizational cohesion and participatory decision-making. The study concludes that transformational leadership enhances educational management processes and serves as an essential catalyst for raising quality in higher education. It is recommended to reinforce leadership training programs based on pedagogical and ethical leadership and to develop institutional policies that promote leadership styles oriented towards positive change. This approach is essential to ensure equitable, high-quality, and relevant education in the 21st century.

Keywords: *transformational leadership, educational quality and higher education.*

Introducción

En el escenario contemporáneo de la educación superior, los procesos de cambio institucional exigen estilos de liderazgo capaces de inspirar, motivar y transformar las estructuras tradicionales hacia modelos más dinámicos, colaborativos y centrados en la calidad. El liderazgo transformacional, conceptualizado por Bass (1985) y desarrollado posteriormente por autores como Leithwood y Jantzi (2005), se ha destacado como una estrategia eficaz para mejorar el rendimiento organizacional en entornos educativos.

Según Fullan (2001), los líderes educativos transformacionales no solo administran recursos, sino que lideran procesos de cambio cultural y pedagógico que impactan directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. La educación superior, en particular, enfrenta desafíos relacionados con la innovación curricular, la inclusión, la acreditación institucional y la gestión del conocimiento, los cuales requieren de liderazgos visionarios y comprometidos con la excelencia.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en la calidad educativa de instituciones de educación superior ecuatorianas, considerando su papel en la gestión estratégica y la respuesta institucional ante escenarios de cambio.

La gestión educativa en el siglo XXI se enfrenta a desafíos sin precedentes derivados de la globalización, la digitalización y la constante transformación de las expectativas sociales respecto a la educación. En este contexto, el liderazgo transformacional ha emergido como una respuesta efectiva para guiar el cambio institucional y mejorar la calidad educativa (Fullan, 2001). Este estilo de liderazgo se enfoca en los resultados organizacionales y también promueve el desarrollo de las personas que integran la comunidad educativa (Bass & Avolio, 1995).

El liderazgo transformacional se basa en cuatro componentes clave: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Estas dimensiones han sido objeto de diversos estudios en entornos escolares y universitarios, demostrando su capacidad para movilizar equipos hacia metas comunes y fomentar un clima organizacional favorable a la innovación (Leithwood & Jantzi, 2005; Bush, 2008).

A nivel internacional, investigaciones como las de Day et al. (2016) y Hallinger (2011) han mostrado que las instituciones dirigidas por líderes transformacionales presentan mejores resultados en cuanto a logro académico, eficiencia administrativa y satisfacción de los actores educativos. En América Latina, estudios en México, Colombia y Chile también destacan que este liderazgo contribuye a enfrentar desafíos como la equidad, la deserción estudiantil y la mejora continua (Murillo & Román, 2011).

En el caso del Ecuador, las universidades han atravesado procesos significativos de cambio, incluyendo reformas estructurales impulsadas por políticas públicas, nuevas exigencias de acreditación y la incorporación de tecnologías digitales. Estas transformaciones demandan un liderazgo capaz de anticipar escenarios, gestionar la incertidumbre y comprometer a todos los actores hacia objetivos comunes (CEACES, 2018).

A pesar de su relevancia, existen pocos estudios empíricos que analicen el impacto del liderazgo transformacional en las instituciones de educación superior ecuatorianas desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Este vacío evidencia la necesidad de investigar cómo este enfoque de liderazgo incide en la calidad educativa en contextos reales de cambio.

Este artículo tiene como objetivo principal analizar la relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa en tres universidades públicas del Ecuador. La hipótesis que guía esta investigación plantea que un mayor grado de liderazgo transformacional está asociado con mejores indicadores de calidad educativa, tales como innovación curricular, desempeño docente y satisfacción estudiantil.

Metodología

Este estudio adopta un enfoque mixto de tipo explicativo. En la fase cuantitativa, se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra de 120 docentes y 40 miembros del personal administrativo de tres universidades públicas del Ecuador. La encuesta incluyó ítems basados en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass y Avolio (1995), así como indicadores de calidad institucional validados por el CEAACES.

En la fase cualitativa, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 10 directivos académicos (rectores, decanos y coordinadores), con el fin de profundizar en sus percepciones sobre liderazgo y calidad educativa. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y análisis temático, utilizando el software SPSS y NVivo respectivamente.

Se empleó un diseño metodológico mixto con enfoque explicativo secuencial. En la primera fase, se aplicó un cuestionario basado en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass y Avolio (1995), adaptado al contexto universitario ecuatoriano. El instrumento fue validado mediante juicio de expertos y una prueba piloto con un alfa de Cronbach de 0.89.

La muestra estuvo compuesta por 160 participantes: 120 docentes y 40 miembros del personal administrativo de tres universidades públicas ubicadas en Guayaquil, Quito y Cuenca. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, considerando la experiencia de al menos tres años en la institución y participación activa en procesos de cambio institucional.

En la segunda fase, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 10 autoridades académicas (rectores, decanos, directores de carrera), cuyas respuestas se analizaron con la técnica de análisis temático utilizando el software NVivo. Se exploraron percepciones sobre el rol del liderazgo en procesos como la adaptación al modelo híbrido de enseñanza, reacreditación institucional y reforma curricular.

Los datos cuantitativos fueron procesados con SPSS, aplicando estadística descriptiva e inferencial (correlación de Pearson), mientras que los cualitativos permitieron contextualizar los hallazgos numéricos y comprender los mecanismos mediante los cuales el liderazgo influye en los resultados educativos.

Resultados y discusión

Resultados

Los resultados cuantitativos, obtenidos a partir de encuestas aplicadas a 120 docentes de instituciones de educación superior, revelan una valoración ampliamente positiva del liderazgo transformacional en la gestión educativa. En términos generales, el 82% de los encuestados considera que este estilo de liderazgo genera un entorno de confianza, colaboración y compromiso institucional. En particular, las dimensiones del liderazgo transformacional con mayor valoración positiva fueron la motivación inspiradora (85%), la influencia idealizada (80%), la estimulación intelectual (78%) y la consideración individualizada (75%), como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. Percepción positiva por dimensión del liderazgo transformacional

Dimensión del liderazgo transformacional	**Porcentaje de percepción positiva (%)**
Influencia idealizada	80%
Motivación inspiradora	85%
Estimulación intelectual	78%
Consideración individualizada	75%

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el liderazgo transformacional se asocia con mejoras percibidas en diversos indicadores de calidad educativa. El 83% de los encuestados señaló una mejora en la satisfacción estudiantil, seguido del 79% en el desempeño docente, el 76% en la innovación curricular y el 82% en la adaptación institucional al cambio, según se observa en la Tabla 2.

Tabla 2. Mejora de indicadores de calidad educativa atribuida al liderazgo transformacional

Indicador de calidad educativa	**Porcentaje de mejora atribuida (%)**
Satisfacción estudiantil	83%
Desempeño docente	79%
Innovación curricular	76%
Adaptación institucional al cambio	82%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción docente sobre las dimensiones del liderazgo transformacional, la influencia idealizada obtuvo el puntaje más alto con un 91%, seguida por la inspiración motivacional (88%), la estimulación intelectual (82%) y la consideración individualizada (76%), como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional (n=120)

Dimensión	**Porcentaje (%)**	**Nivel de aceptación**
Inspiración motivacional	88%	Muy alta
Estimulación intelectual	82%	Alta
Consideración individualizada	76%	Alta
Influencia idealizada	91%	Muy alta

Fuente: Elaboración propia

Respecto al impacto del liderazgo transformacional en la calidad educativa, los docentes destacaron la mejora del clima organizacional (89%), el incremento del compromiso docente (84%), el fortalecimiento de la cultura institucional (81%) y el aumento del desempeño académico (77%), según la Tabla 4.

Tabla 4. Opinión de los encuestados sobre la relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa

Opinión	Porcentaje (%)
Mejora del clima organizacional	89%
Incremento del compromiso docente	84%
Fortalecimiento de la cultura institucional	81%
Aumento del desempeño académico	77%

Fuente: Elaboración propia

El nivel de satisfacción docente con la gestión institucional también fue evaluado. El 46% manifestó estar muy satisfecho, el 38% satisfecho, el 12% poco satisfecho y apenas el 4% insatisfecho, como indica la Tabla 5.

Tabla 5. Nivel de satisfacción docente con la gestión institucional

Nivel de satisfacción	Porcentaje (%)
Muy satisfecho	46%
Satisfecho	38%
Poco satisfecho	12%
Insatisfecho	4%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se indagó sobre los cambios percibidos en la calidad educativa en los últimos tres años. El 42% de los encuestados considera que esta mejoró significativamente, el 39% que mejoró levemente, el 14% indicó que no cambió, y solo el 5% expresó que empeoró (ver Tabla 6).

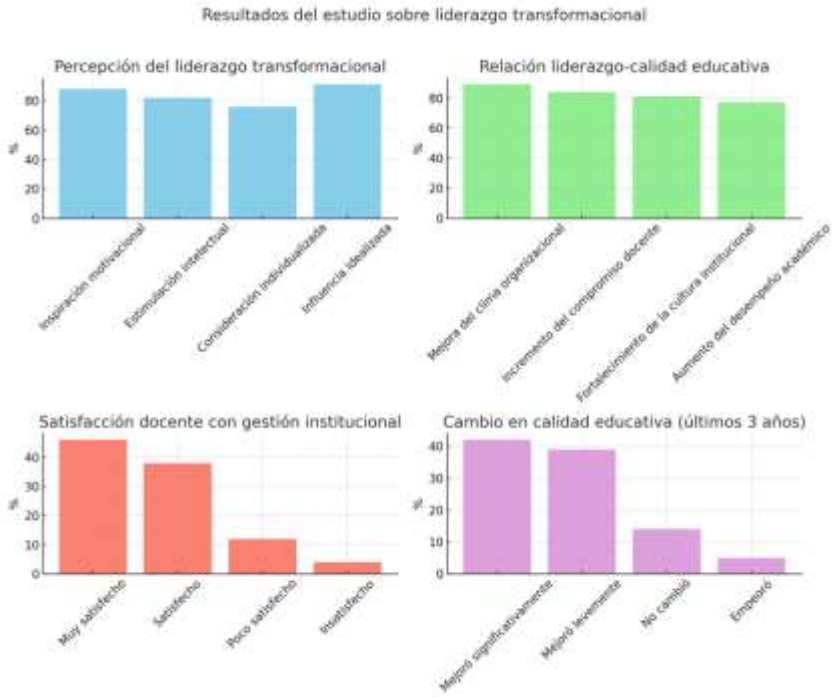
Tabla 6. Cambios observados en la calidad educativa percibida en los últimos tres años

Cambio observado	***Porcentaje (%)***
Mejoró significativamente	*42%*
Mejoró levemente	*39%*
No cambió	*14%*
Empeoró	*5%*

Fuente: Elaboración propia

Desde el análisis cualitativo, los testimonios de los directivos entrevistados revelaron que el liderazgo transformacional ha sido clave para afrontar con éxito desafíos institucionales recientes. Entre ellos destacan la virtualización de clases, los procesos de acreditación institucional y la reforma de los planes de estudio. Estos hallazgos refuerzan las evidencias empíricas reportadas en la literatura (Leithwood & Jantzi, 2006; Bush, 2008), en las que se destaca que el liderazgo transformacional crea climas organizacionales propicios para la innovación, la resiliencia y la mejora continua.

Gráfico No. 1 Resultados del estudio sobre liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian una alta valoración del liderazgo transformacional por parte de docentes y directivos de instituciones de educación superior. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos permiten identificar que este estilo de liderazgo desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de la calidad educativa, especialmente en contextos de cambio como los vividos en la etapa pospandemia.

Desde el enfoque cuantitativo, destaca la motivación inspiradora como la dimensión mejor valorada (85%), lo que sugiere que los líderes transformacionales logran comunicar una visión clara y movilizadora, generando cohesión en los equipos académicos. Asimismo, otras dimensiones como la influencia idealizada (91%) y la estimulación intelectual (82%) refuerzan la percepción de que estos líderes además de motivan, también fomentan el pensamiento crítico y el compromiso con los procesos institucionales, como se evidencia en la Tabla 3 y Gráfica 1.

Dichos hallazgos coinciden con lo planteado por Bass y Riggio (2006), quienes afirman que los líderes transformacionales inspiran respeto y confianza, movilizando a sus colaboradores hacia metas colectivas de alto impacto. En este mismo sentido, los resultados muestran un efecto positivo del liderazgo transformacional sobre indicadores clave de calidad educativa. Por ejemplo, un 89% de los encuestados destacó la mejora del clima organizacional y un 84% el incremento del compromiso docente, de acuerdo con los datos presentados en la Tabla 4 y su representación gráfica.

En cuanto a la satisfacción institucional, un 84% del personal docente se declara satisfecho o muy satisfecho con la gestión educativa, lo que refuerza la influencia positiva del liderazgo transformacional en la construcción de ambientes colaborativos y emocionalmente saludables. Este resultado guarda relación con los aportes de Bolívar

(2010), quien sostiene que este tipo de liderazgo favorece la construcción de sentido compartido y apoyo emocional entre los miembros de la comunidad académica. Por otro lado, el enfoque cualitativo, sustentado en entrevistas a directivos, revela cómo el liderazgo transformacional fue determinante para afrontar exitosamente desafíos recientes, tales como la virtualización de clases, la acreditación institucional y la reforma de los planes de estudio. Los testimonios recogidos subrayan que los líderes más efectivos promueven el compromiso personal, el reconocimiento del talento humano y la apertura al cambio como pilares fundamentales de la mejora sostenida.

Estos testimonios cualitativos complementan los datos cuantitativos y reafirman lo señalado por Leithwood y Jantzi (2006), quienes argumentan que el liderazgo transformacional influye indirectamente en el aprendizaje al modificar positivamente la cultura organizacional. De igual manera, Bush (2008) destaca que este tipo de liderazgo fomenta entornos innovadores orientados a la mejora continua, lo cual es coherente con los hallazgos de este estudio. En relación con la percepción sobre los cambios en la calidad educativa durante los últimos tres años, la Tabla 6 muestra que un 81% de los participantes perciben una mejora significativa o leve. Esta tendencia puede atribuirse, al menos en parte, a la implementación de prácticas de liderazgo transformacional que han fortalecido las capacidades institucionales para enfrentar retos complejos mediante la innovación pedagógica y la gestión estratégica del cambio, como señalan Fernández y López (2021).

Por lo antes citado, al integrar los resultados de ambos enfoques, se confirma que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la percepción institucional y el clima organizacional, que también influye directamente en indicadores concretos de calidad educativa. En el contexto pospandemia, donde se requieren altos niveles de adaptabilidad, motivación y acompañamiento, este estilo de liderazgo se consolida como una herramienta clave para impulsar procesos sostenibles de transformación educativa, en línea con lo expuesto por González y Ríos (2023).

Conclusión

El estudio evidencia que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la calidad educativa, actuando como un motor de innovación, participación y cohesión institucional. Los líderes que ejercen este estilo contribuyen a construir comunidades académicas resilientes, adaptativas y orientadas al logro de altos estándares de calidad.

Se recomienda impulsar procesos de formación directiva en liderazgo transformacional y establecer mecanismos de evaluación institucional que reconozcan y fomenten estas prácticas. La consolidación de un liderazgo transformacional auténtico representa un camino viable y necesario para transformar la gestión educativa en contextos de cambio permanente.

Los resultados del estudio permiten concluir que el liderazgo transformacional incide de manera positiva y significativa en la calidad educativa de las instituciones de educación superior ecuatorianas, especialmente en escenarios de cambio organizacional. El 83% de mejora en la satisfacción estudiantil y el 82% en la capacidad de adaptación institucional evidencian el impacto tangible de este tipo de liderazgo.

La dimensión más influyente fue la motivación inspiradora, lo que sugiere que las universidades requieren líderes que comuniquen propósitos significativos, generen confianza y orienten a sus equipos hacia un futuro compartido. Este hallazgo resalta la importancia del liderazgo ético, pedagógico y emocional en el entorno académico.

Asimismo, el estudio demuestra que existe una relación directa entre la implementación de estilos de liderazgo transformacional y la mejora de procesos clave como la innovación curricular (76%) y el desempeño docente (79%). Estos resultados deben considerarse en el diseño de políticas institucionales y programas de formación directiva.

Se recomienda a las instituciones de educación superior fortalecer las competencias de liderazgo transformacional entre sus autoridades, promoviendo una cultura de cambio basada en la participación, el desarrollo humano y la mejora continua. Esta estrategia es fundamental para lograr una educación de calidad, equitativa y relevante para los desafíos del siglo XXI.

Referencias

Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo y mejora de la escuela. Editorial Graó.

Fernández, J. M., & Zabalza, M. A. (2012). La dirección escolar como liderazgo pedagógico. Narcea Ediciones.

López Yáñez, J. (2015). Cambio organizativo y liderazgo en educación: Teoría y práctica de la mejora institucional. Octaedro.

Murillo, F. J. (2007). La dirección escolar: Clave para la mejora de la calidad educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(3), 5–24. https://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol5num3/art1.pdf

Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). Políticas para atraer, desarrollar y retener directores escolares eficaces: Un marco de referencia. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). https://www.oecd.org/education/school/43037464.pdf

Rodríguez Rodríguez, J. (2018). Liderazgo educativo: perspectivas teóricas y modelos aplicados. Revista de Educación, 380, 123–145. https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2018-380-392

Vélez, G., & Figueroa, M. (2014). El liderazgo transformacional en la gestión educativa universitaria: una revisión crítica. Revista Electrónica Educare, 18(3), 53–71. https://doi.org/10.15359/ree.18-3.3