

25

Fecha de presentación: diciembre, 2021

Fecha de aceptación: enero, 2022

Fecha de publicación: marzo, 2022

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LIMA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITIES OF THE CITY OF LIMA

Lidia Ysabel Pareja Pera¹

E-mail: lidistancia@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3003-145X>

Roberto Carlos Dávila Morán²

E-mail: rdavila430@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>

Héctor Portillo Ríos³

E-mail: hectorportillo1960@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1432-8472>

Leonardo Velarde Dávila⁴

E-mail: leovelarded@yahoo.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8096-0196>

¹ Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Perú.

² Universidad Privada del Norte. Perú.

³ Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.

⁴ Universidad de San Martín de Porres. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pareja Pera, L. Y., Dávila Morán, R. C., Portillo Ríos, H., & Velarde Dávila, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. Desde el punto de vista metodológico, se definió como aplicado, con un diseño no experimental y nivel descriptivo. La población estuvo conformada por los directivos y profesores de una universidad pública y una privada de la ciudad de Lima. La muestra se seleccionó a través de un muestreo no probabilístico intencional, donde se escogieron 4 directivos de la universidad pública y 2 de la privada, en cuanto a los profesores se escogieron 42 profesores de la universidad pública y 34 de la privada, todos de la carrera de administración. La recolección de la información se realizó a través de dos cuestionarios, uno dirigido a los directivos con 52 preguntas y el otro destinado a los profesores con 32 preguntas; en ambos cuestionarios las preguntas contaron con 5 opciones de respuestas de acuerdo a una escala tipo Likert. Los resultados se analizaron desde el punto de vista descriptivo, tanto para la variable liderazgo transformacional como para sus dimensiones, a través del cálculo de las frecuencias absolutas y relativas, para luego establecer las respectivas conclusiones.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, universidad, docentes, directivos.

ABSTRACT

The study aimed to determine the level of transformational leadership of the teaching and management staff of public and private universities in the city of Lima. From the methodological point of view, it was defined as applied, with a non-experimental design and a descriptive level. The population was made up of directors and professors from a public and a private university in the city of Lima. The sample was selected through an intentional probabilistic sampling, where 4 directors of the public university and 2 of the private one was chosen, as for the professors, 42 professors of the public university and 34 of the private one was chosen, all of the career. of administration. The information was collected through two questionnaires, one addressed to managers with 52 questions and the other addressed to teachers with 32 questions; In both questionnaires, the questions had 5 response options according to a Likert-type scale. The results were analyzed from a descriptive point of view, both for the transformational leadership variable and for its dimensions, through the calculation of absolute and relative frequencies, to then establish the respective conclusions.

Keywords: Transformational leadership, university, teachers, managers.

INTRODUCCIÓN

En el ambiente de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima, se ha venido gestando un cambio o transformación de la gerencia educativa, motivado por los cambios de conductas, actitudes y acciones tanto de los estudiantes como de los profesores, generado a su vez por los cambios políticos, sociales y económicos actuales. En este contexto, el liderazgo representa una de las cualidades más significativas que deben poseer los profesores a la hora de mantener una interrelación exitosa con sus alumnos, para poderlos guiar y motivar a cumplir las metas que se propongan.

A estos elementos, se le suman las tendencias gerenciales en la universidad, que como exponen Marín & Alfaro (2021), el liderazgo representa el corazón de los métodos de gestión estratégica de los profesores, cuya finalidad es lograr el cumplimiento de las metas educativas definidas de manera institucional. Por lo tanto, la concepción de un perfil enfocado en el liderazgo, sería en sí una estrategia que favorecerá la calidad de los procesos de enseñanza.

De las teorías de liderazgo que se han realizado, la de liderazgo transformacional es una de las que mejor expone las cualidades que deben tener los líderes para enfrentar los problemas en un ambiente globalizado, considerando que tales tendencias integran de forma sistemática diferentes puntos de vista. En ese sentido, el liderazgo transformacional se centra en fomentar los atributos y habilidades de los líderes, y que, a través de ello, con constancia y un enfoque definido de lo que desean lograr, servir de inspiración a otros. Esta forma de liderazgo constituye un proceso de impacto, por medio del cual se fomentan en los seguidores una manera diferente de valorarse tanto a ellos mismos como al resto de las personas, y las potencialidades del entorno. Además, los líderes persiguen optimizar la creatividad, desarrollo e innovación desde el punto de vista individual, del equipo y de la organización (Fernández & Quintero, 2017; Perilla & Gómez, 2017).

Dentro de este marco, se define liderazgo transformacional como la manera en que los líderes se centran en transformar las metas y objetivos del grupo, especialmente ejerciendo el carisma. En este enfoque de liderazgo, los líderes se ayudan para lograr mayor grado de motivación, además produce cambios en la vida de las personas involucradas y en las organizaciones, al modificar sus percepciones, expectativas y aspiraciones (Hogg & Vaughan, 2010).

Para Bass & Avolio (2004), los líderes transformacionales son vistos por sus seguidores como inspiradores y carismáticos, ellos pueden atender de manera individual las necesidades de cada uno de sus seguidores y

estimularlos intelectualmente. Además, definen el liderazgo transformacional según cinco elementos fundamentales que describen en su Cuestionario de Liderazgo Multifactorial: Liderazgo carismático o inspirador (influencia idealizada), motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada y tolerancia psicológica.

Asimismo, Ayoub (2011), concluye que el liderazgo transformacional es el método a través del cual el líder impulsa a sus seguidores a realizar un intento extra para desenvolverse más allá de sus perspectivas o de las planteadas en un inicio. El líder se encarga de maximizar las posibilidades subjetivas de logro del seguidor y su grado de conciencia acerca de la significancia e importancia de los efectos esperados.

Heredia & Angulo (2020), indican que el liderazgo de manera general es el poder de persuadir que tiene una persona para afectar a un grupo de personas, con el objetivo de alcanzar sus metas. Entonces los líderes transformacionales suelen producir cambios en las personas, por medio de la concientización acerca de los beneficios que generan las acciones que promueven y los resultados que estas producirán, además fomentan el aumento de sus intereses personales, inspiran confianza, esperanza, respeto y motivación.

A este respecto, Silva, et al. (2018), señalan que a pesar de que existen diversos tipos de liderazgo, los que más se destacan son el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional. En el liderazgo transformacional se tiene la habilidad de transmitir una visión general, motivando a los seguidores para ver más allá de sus expectativas personales por el bien común. En esencia, el liderazgo transformacional está unido a la capacidad social-emocional del líder, ya que es la persona que motiva al equipo y se preocupa por él. Mientras que, en el liderazgo transaccional, se cuenta con una forma de controlar las actuaciones de los seguidores por medio del uso de transacciones correctivas entre el líder y el seguidor.

Con relación al papel del individuo como líder transformacional, desde el punto de vista académico, debe promover conductas de transformación dentro de las universidades, con el objetivo de producir ideas que involucren innovación en los métodos de enseñanza, creación de nuevas tecnologías, además de mejoras en el ambiente educativo y en su comunidad. Es por esto que las universidades deben asegurar a los estudiantes una capacitación profesional, conforme a los cambios de la sociedad a nivel local y mundial, que lo conduzca a ser proactivo, con actitud innovadora, que aporte soluciones a los problemas de la vida. En síntesis, en todo proceso

de formación el docente debe ser facilitador, desempeñando una función estratégica y mediadora, además de saber que debe consolidar las capacidades del estudiante, entre ellas el liderazgo y la búsqueda de ambientes favorables para la investigación y solución de problemas (González & Rada, 2017).

En otro marco de ideas, Casanova & Ferriol (2018), en su estudio sobre el liderazgo transformacional femenino en el entorno rural agroproductor, exponen que cuando se habla del liderazgo de la mujer, se denota el papel protagónico que ha logrado en su actuación en el ambiente político, considerando que es un fenómeno nuevo, que fomenta una forma de liderazgo con base en las relaciones sociales, interpersonales y de identificación de roles, para el desarrollo de trabajo grupal.

Es también relevante señalar, que el liderazgo transformacional es el estilo que más produce valor agregado por sus consecuencias positivas en diferentes aspectos, como motivación, desempeño, rendimiento y creatividad. Es por esto, que este tipo de liderazgo es uno de los que deberían ejercer los directivos y profesores de una universidad, ya que deben estar capacitados para empoderar a sus estudiantes, motivándolos a actuar más allá de lo planteado, pensando de forma crítica al momento de cumplir sus objetivos. Este tipo de liderazgo promueve una cultura organizacional flexible, en vez de las rígidas que por lo general tienen las organizaciones, lo que les proporciona la ventaja de rapidez de actuación frente a los cambios del entorno. De este modo, para el entorno universitario sería ideal que su personal adoptase el liderazgo transformacional, ya que pueden transmitirles a los estudiantes esa motivación y carisma necesaria en su formación profesional (Pedraja, et al., 2021).

Dentro de esta perspectiva, Pérez, et al. (2015), exponen que la calidad de la educación superior, en el caso de Colombia, es uno de los aspectos más álgidos considerados por el gobierno, y en tal sentido han orientado a las instituciones educativas a establecer estrategias y programas para la capacitación de los docentes, directivos y empleados, tomando en cuenta metodologías y procesos académicos, así como también sus condiciones de vida, de manera que esto influya en la capacidad de aprendizaje de los estudiantes. Además, plantean que el profesor como líder transformacional asume una actitud según las situaciones que se le presentan durante el proceso de enseñanza, las estrategias definidas en el programa y las particularidades de los estudiantes. De acuerdo a esta condición, el liderazgo del profesor se ajusta principalmente al aula de clases y otros espacios académicos, donde guíe las actividades educativas desde la

perspectiva académica (conocimientos), humana (valores, intereses) y social (relaciones interpersonales).

De acuerdo a lo planteado por Gómez (2020), uno de los aspectos fundamentales para consolidar los cambios en la educación superior, es adoptando un liderazgo transformacional, para poder transformar al individuo, haciendo énfasis en la personalidad, pensamientos, valores y creencias; que son aspectos intangibles que condicionan el comportamiento de las personas y su interacción en la universidad. El liderazgo transformacional se logra cuando es posible cambiar la forma de pensar, sentir y actuar de las personas, de esta manera se produce un cambio sustancial en la educación universitaria, por esto las universidades, profesores y directivos tienen el compromiso de adquirir estas habilidades para el desarrollo de la sociedad.

De esta manera, los razonamientos planteados sobre el liderazgo transformacional permiten fundamentar el presente estudio, con la finalidad de determinar el nivel de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

MATERIALES Y MÉTODOS

Desde el punto de vista metodológico el estudio fue de tipo aplicado, debido a que según lo expresa Baena (2017), enfoca su interés en las posibilidades concretas de llevar a los hechos las teorías generales, y concentra sus acciones en solucionar los problemas planteados por la sociedad, en este caso ¿cuál es el grado de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima?, ¿describir el grado de las dimensiones de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima?, ¿comparar el grado de liderazgo transformacional de una universidad pública y una universidad privada de la ciudad de Lima?. El diseño del estudio se definió como no experimental, considerando que no hubo manipulación intencional de la variable liderazgo transformacional ni de sus dimensiones: Carisma o influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada y tolerancia psicológica; las mismas se evaluaron en un entorno natural para la recolección de los datos respectivos (Hernández, et al., 2014). En referencia al nivel del trabajo, éste se estableció como descriptivo, considerando que se estudiaron los hechos, sujetos o fenómenos con el objetivo de analizar y determinar su comportamiento (Arias, 2012).

Tal como lo expresa Paella & Martins (2012), el universo de estudio estuvo conformado por un grupo de elementos de los cuales se requiere obtener información, y acerca de los cuales se realizarán conclusiones, que en este sentido estuvo constituida por los profesores y directivos de una universidad pública y una privada de la ciudad de Lima. En vista de que la población resulto ser muy grande, se realizó un muestreo no probabilístico, que consiste en escoger los sujetos de estudio desconociendo las posibilidades que los mismos tienen para integrar la muestra, además se consideró un muestreo intencional, en el cual se seleccionan los elementos basados en criterios definidos anteriormente (Arias, 2012). En este sentido, se seleccionaron 42 profesores de la carrera de administración de una universidad pública y 34 de la misma carrera de una universidad privada, siendo un total de 76 profesores. En cuanto a los directores se seleccionaron 4 de la universidad pública y 2 de la universidad privada, correspondientes a la carrera de administración, en total 6 directivos.

La técnica utilizada en el trabajo fue la encuesta. El instrumento de recolección de información empleado fue el cuestionario, en este caso se usaron dos cuestionarios de liderazgo transformacional creados por los autores, Bass, & Avolio (2004) los cuales fueron adaptados para su aplicación individual. El cuestionario dirigido a los directores se estructuró con 52 preguntas, con 5 posibles opciones de respuesta, según una escala tipo Likert y el cuestionario destinado a los profesores constó de 32 preguntas, igualmente con 5 alternativas de respuesta.

El análisis de los datos se realizó desde el punto de vista descriptivo, se evaluaron los resultados logrados para la variable y cada una de las dimensiones, para lo cual se calcularon las frecuencias absolutas y relativas de ocurrencia, y se establecieron las respectivas conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 se presentan los resultados del nivel de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de una universidad pública de la ciudad de Lima, en esta destaca que el personal directivo califica como nivel alto y el 45.24% del personal docente califica como nivel medio, el 38.10% como alto, el 9.53% como bajo, el 4.77% como muy bajo y el 2.36% como muy alto. Estos resultados reflejan que tanto el personal directivo como docente están de acuerdo en que el nivel de liderazgo transformacional es bueno.

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de la universidad pública de la ciudad de Lima.

Liderazgo transformacional Universidad Pública	Directivos		Docentes	
	f	%	f	%
Muy alto	0	0	1	2.36
Alto	4	100	16	38.10
Medio	0	0	19	45.24
Bajo	0	0	4	9.53
Muy Bajo	0	0	2	4.77
Total	4	100	42	100

Asimismo, en la tabla 2 se muestran los resultados para una universidad privada de la ciudad de Lima, donde se resalta que el personal directivo califica como bajo el nivel de liderazgo transformacional existente, mientras que el personal docente opina que el 61.77% es de nivel medio, el 29.42% nivel alto, el 5.86% nivel muy alto y el 2.95% de nivel bajo. Aquí se observan opiniones diferentes entre los directivos y profesores, ya que para todos los directivos existe un bajo nivel de liderazgo transformacional, en cambio para los profesores el nivel es bueno.

Tabla 2. Nivel de liderazgo transformacional del personal docente y directivo de la universidad privada de la ciudad de Lima.

Liderazgo transformacional Universidad Privada	Directivos		Docentes	
	f	%	f	%
Muy alto	0	0	2	5.86

Alto	0	0	10	29.42
Medio	0	0	21	61.77
Bajo	2	100	1	2.95
Muy Bajo	0	0	0	0
Total	2	100	34	100

La tabla 3 presenta los resultados del nivel de influencia idealizada en el personal directivo y docente de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima, de forma general indican que un 66.67% del personal directivo opina que existe un nivel medio, mientras que el 33.33% opinan que hay un nivel bajo. En referencia a los profesores, estos indican que existe un 42.10% de nivel medio, un 38.16% de nivel alto, 11.84% de nivel bajo, 6.58% de nivel muy alto y un 1.32% de nivel muy bajo. Es decir, que según la mayoría de los directivos de las universidades existe un nivel medio de influencia idealizada, igualmente para los profesores.

Tabla 3. Nivel de influencia idealizada en las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

Influencia Idealizada	Universidad Pública				Universidad Privada				Total			
	Directivos		Docentes		Directivos		Docentes		Directivos		Docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	0	2	4.76	0	0	3	8.82	0	0	5	6.58
Alto	0	0	18	42.86	0	0	11	32.36	0	0	29	38.16
Medio	4	100	14	33.33	0	0	18	52.94	4	66.67	32	42.10
Bajo	0	0	7	16.67	2	100	2	5.88	2	33.33	9	11.84
Muy Bajo	0	0	1	2.38	0	0	0	0	0	0	1	1.32
Total	4	100	42	100	2	100	34	100	6	100	76	100

En la tabla 4 se observan los resultados del nivel de motivación inspiracional, donde el 66.67% de los directivos señalan que existe un nivel medio y para el 33.33% existe un nivel bajo. En el caso de los profesores, los mismos señalan que existe un 42.10% del nivel medio, 34.21% de nivel bajo, 11.85 de nivel muy bajo, 9.21% de nivel muy alto y 2.63 de nivel muy bajo. Esto indica que la mayoría de los directivos opina que existe un nivel medio de motivación inspiracional, de igual manera los profesores

Tabla 4. Nivel de motivación inspiracional en las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

Motivación Inspiracional	Universidad Pública				Universidad Privada				Total			
	Directivos		Docentes		Directivos		Docentes		Directivos		Docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	0	2	4.76	0	0	5	14.71	0	0	7	9.21
Alto	0	0	17	40.48	0	0	15	44.12	0	0	32	42.10
Medio	4	100	15	35.71	0	0	11	32.35	4	66.67	26	34.21
Bajo	0	0	6	14.29	2	100	3	8.82	2	33.33	9	11.85
Muy Bajo	0	0	2	4.76	0	0	0	0	0	0	2	2.63
Total	4	100	42	100	2	100	34	100	6	100	76	100

Para la dimensión estimulación intelectual, tabla 5, se obtuvo que el 66.67% de los directivos piensa que existe un nivel medio, mientras que el 33.33% que existe un nivel bajo. A diferencia de los profesores, quienes opinan que existe 43.42% de nivel medio, 38.16% de nivel alto, 6.21% de nivel bajo, 6.58% de nivel muy alto y 2.63% de nivel muy bajo. En resumen, la mayor parte de los directivos indican que existe un nivel medio de estimulación intelectual, igualmente los profesores.

Tabla 5. Nivel de estimulación intelectual en las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

Estimulación intelectual	Universidad Pública				Universidad Privada				Total			
	Directivos		Docentes		Directivos		Docentes		Directivos		Docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	0	3	7.15	0	0	2	5.88	0	0	5	6.58
Alto	0	0	18	42.84	0	0	11	32.35	0	0	29	38.16
Medio	4	100	15	35.72	0	0	18	52.95	4	66.67	33	43.42
Bajo	0	0	4	9.53	2	100	3	8.82	2	33.33	7	9.21
Muy Bajo	0	0	2	4.76	0	0	0	0	0	0	2	2.63
Total	4	100	42	100	2	100	34	100	6	100	76	100

En el caso de la dimensión consideración individualizada, tabla 6, los directivos opinaron que existe un 66.67% de nivel alto y un 33.33% de nivel medio. Los profesores señalaron que el 38.16% es de nivel medio, 32.89% de nivel alto, 19.74% de nivel bajo, 5.26% de nivel muy bajo y 3.95% de nivel muy alto. Esta dimensión se diferencia de las otras, porque la mayoría de los directivos indica que existe un nivel alto, mientras que la mayoría de los profesores que existe un nivel medio.

Tabla 6. Nivel de consideración individualizada en las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

Consideración individualizada	Universidad Pública				Universidad Privada				Total			
	Directivos		Docentes		Directivos		Docentes		Directivos		Docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	0	1	2.38	0	0	2	5.88	0	0	3	3.95
Alto	4	100	15	35.72	0	0	10	29.41	4	66.67	25	32.89
Medio	0	0	19	45.24	2	100	10	29.41	2	33.33	29	38.16
Bajo	0	0	4	9.52	0	0	11	32.36	0	0	15	19.74
Muy Bajo	0	0	3	7.14	0	0	1	2.94	0	0	4	5.26
Total	4	100	42	100	2	100	34	100	6	100	76	100

Por último, para la dimensión tolerancia psicológica, tabla 7, se obtuvo que el 66.67% de los directivos señala que existe un nivel alto, mientras que el 33.33% opina que existe un nivel medio. Al respecto de los profesores, los mismos indicaron que existe un 38.16% de nivel medio, 32.89% de nivel alto, 19.74% de nivel bajo, 5.26% de nivel muy bajo y 3.95% de nivel muy alto. De igual manera que para la dimensión anterior, la mayoría de los directivos opina que existe un nivel alto, a diferencia de los profesores quienes opinan que existe un nivel medio.

Tabla 7. Nivel de tolerancia psicológica en las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.

Tolerancia psicológica	Universidad Pública				Universidad Privada				Total			
	Directivos		Docentes		Directivos		Docentes		Directivos		Docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	0	1	2.38	0	0	2	5.88	0	0	3	3.95
Alto	4	100	15	35.72	0	0	10	29.41	4	66.67	25	32.89
Medio	0	0	19	45.24	2	100	10	29.41	2	33.33	29	38.16
Bajo	0	0	4	9.52	0	0	11	32.36	0	0	15	19.74
Muy Bajo	0	0	3	7.14	0	0	1	2.94	0	0	4	5.26
Total	4	100	42	100	2	100	34	100	6	100	76	100

Para la dimensión influencia idealizada en una universidad pública (tabla 3), se obtuvo que todos los directivos opinan que existe un nivel medio. Por el contrario, los profesores indicaron que existe 42.86% de nivel alto y 33.33% de

nivel medio. En las universidades privadas, los directivos indicaron que existe un nivel bajo; y el 52.94% de los profesores opinan que existe un nivel medio, mientras que el 32.36% que existe un nivel alto. En los resultados se observa la pequeña diferencia entre ambas universidades para el caso de los directivos, los de la pública indican un nivel medio y los de la privada un nivel bajo.

Con respecto a la dimensión motivación inspiracional en una universidad pública, como se observa en la tabla 4, los directivos opinan que existe un nivel medio y los profesores que existe un 40.48% de nivel alto y 35.71% de nivel medio. Para la universidad privada, los directivos indican que existe un nivel medio y los profesores opinan que existe un 44.12% de nivel alto y el 32.35% de nivel medio. Comparando los resultados de las dos universidades, la mayor diferencia se observa en la opinión de los directivos, ya que para la pública existe un nivel medio y en la privada un nivel bajo.

Al respecto de la dimensión estimulación intelectual (tabla 5), en la universidad pública se obtuvo que la percepción de los directivos refleja un nivel medio, mientras que los profesores indicaron un 42.84% de nivel alto y 35.72% de nivel medio. En la universidad privada, los directivos indicaron un nivel bajo, y los profesores opinaron que existe un 52.75% de nivel medio y 32.35% de nivel alto. Estos hallazgos indican que la mayor diferencia reside en la opinión de los directivos, siendo que en la universidad pública perciben un nivel medio, mientras que en la universidad privada un nivel bajo.

En cuanto a la dimensión consideración individualizada, los resultados presentados en la tabla 6 indican que los directivos de la universidad pública perciben un nivel alto, mientras que los profesores opinan que existe un 45.24% de nivel medio y el 35.72% de nivel alto. En la universidad privada, los resultados indican que los directivos perciben un nivel medio, pero los profesores opinaron que el 32.36% es de nivel bajo, el 29.41% nivel medio y nivel alto. En esta dimensión se presentan diferencias importantes, los directivos de la pública perciben un nivel alto y los de la privada un nivel medio. Además, los profesores de la pública opinaron que existe un nivel medio y los de la privada un nivel bajo.

Por último, para la dimensión tolerancia psicológica (tabla 7), los directivos de la universidad pública indicaron un nivel alto, mientras que los profesores un 45.24% de nivel medio y un 35.72% de nivel alto. Para la universidad privada, los directivos señalaron que existe un nivel medio, a diferencia de los profesores que expresaron que existe un 32.36% de nivel bajo, 29.41% de nivel medio y alto. Al comparar estos resultados, se observan diferencias en el

nivel de percepción de los directivos de ambas universidades, asimismo los profesores difieren en el nivel de tolerancia psicológica existente en sus universidades.

El nivel de liderazgo transformacional de los directivos y docentes de la universidad pública considerada en el estudio, dio como resultado que los directivos perciben un nivel alto, mientras que el 45.42% de los docentes perciben un nivel medio. Con respecto a la universidad privada, los directivos de la misma indican que existe un nivel bajo y el 61.77% de los profesores percibe un nivel medio. Estos resultados coinciden con el estudio de Marín & Alfaro (2021), quienes concluyen que el 50% de los profesores opinan que los directivos están comprometidos con la motivación de los estudiantes, asimismo el 43.8% de los docentes señalan que es poco frecuente que los directivos se involucren en la creación de grupos que apoyen la motivación al logro. Asimismo, expresan que el personal directivo y docente debe ejercer el liderazgo transformacional, ya que eso les permitirá transmitir sentimientos de confianza a sus seguidores y un mayor grado de compromiso, en este caso con su educación.

Para determinar el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional, se consideraron cinco dimensiones y los resultados totales considerando 6 directivos y 76 profesores. En relación a la dimensión influencia idealizada, el resultado obtenido indica que el 66.67% de los directivos perciben que existe un nivel medio, y el 42.10% de los profesores también perciban un nivel medio. Para la motivación inspiracional, se determinó que el 66.67% de los directivos opina que existe un nivel medio y el 42.10% de los profesores igualmente opina que hay un nivel medio. De la estimulación intelectual, se obtuvo que el 66.67% de los directivos piensa que existe un nivel medio, en coincidencia con los profesores, quienes opinan que existe 43.42% de nivel medio. En el caso de la dimensión consideración individualizada, se obtuvo como resultado que el 66.67% de los directivos perciben un nivel alto, mientras que el 38.16% de los profesores perciben un nivel medio. Por último, para la tolerancia psicológica se obtuvo que el 66.67% de los profesores perciben un nivel alto, mientras que el 38.16% de los profesores un nivel medio. Al analizar estos hallazgos, son comparables con lo planteado por González & Rada (2017), cuyo estudio sobre la creación de una cátedra de liderazgo transformacional en la universidad, concluyen que los profesores y directivos deben transmitir a los estudiantes por medio del liderazgo transformacional, capacidad de decisión y toma de riesgos, responsabilidad, confianza, trabajo en equipo, colaboración, motivación al logro, además de perseverancia.

En la comparación del nivel transformacional de los directivos y profesores, se logró determinar el nivel para cada dimensión y universidad. En la dimensión influencia idealizada se observaron diferencias entre ambas universidades, en el caso de los directivos de la pública los mismos indicaron un nivel medio y en la privada un nivel bajo, mientras que el 42.86% profesores de la pública indicaron un nivel alto y el 52.94% de la privada un nivel medio. Con referencia a la motivación inspiracional, los directivos de ambas universidades indicaron un nivel medio, de igual manera los profesores de las dos universidades percibieron un nivel alto. Para la estimulación intelectual, se observaron diferencias ya que en la universidad pública los directivos perciben un nivel medio, mientras que en la privada indicaron un nivel bajo, asimismo para el caso de los profesores quienes opinaron que en la universidad pública existe un 42.84% de nivel alto y en la privada un 52.75% de nivel medio. Al respecto de la dimensión consideración individualizada, los directivos de la universidad pública indicaron un nivel alto, mientras que los de la universidad privada un nivel medio; a diferencia de los profesores de la universidad pública que señalan que existe un 45.24% de nivel medio y los de la universidad privada un 32.36% de nivel bajo. Por último, en la dimensión tolerancia psicológica los directivos de la universidad pública opinaron que existen un nivel alto, a diferencia de los de la universidad privada quienes opinaron que existe un nivel medio; igualmente para el caso de los profesores de la universidad pública y privada, se obtuvo un 45.24% de nivel medio y un 32.36% de nivel bajo, respectivamente. Estas conclusiones se asemejan a lo planteado por Pedraja, et al. (2021), en su estudio sobre liderazgo transformacional y la cultura de innovación, ya que consideran que este estilo de liderazgo produce valor agregado por sus consecuencias positivas, por lo tanto, es el ideal para el entorno universitario, sus profesores y directivos, para de esta manera empoderar a los estudiantes, incentivándolos más allá de sus expectativas, alentándolos a tener pensamiento crítico, analítico y creativo.

CONCLUSIONES

El nivel de liderazgo transformacional del total de la muestra de directivos y docentes, difiere entre la universidad pública y la privada, ya que para la pública el nivel se ubica de regular a bueno y en la privada en un nivel de regular a bajo. Es decir, que en la universidad pública existe una mejor adaptación y aplicación de liderazgo transformacional por directivos y docentes, lo cual puede ser ocasionado por un mayor compromiso hacia la educación de los estudiantes.

Las dimensiones del liderazgo transformacional en los directivos y profesores de la universidad pública y privada se encuentran en diferentes niveles. Los resultados de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional y estímulo intelectual, coinciden en que los directivos y profesores opinaron que existen un nivel medio. Mientras que para las dimensiones consideración individualizada y tolerancia psicológica, los directivos concuerdan en que existe un nivel alto y los profesores un nivel medio. Esto quiere decir, que, al considerar las dos universidades en conjunto, los directivos y profesores perciben un nivel medio en el desarrollo de liderazgo transformacional.

En cuanto a la comparación de las dimensiones entre ambas universidades, se concluye que la universidad pública cuenta con un nivel de liderazgo transformacional entre regular y alto, siendo el nivel más bajo, el de la dimensión consideración individualizada, mientras que en la universidad privada se percibe un nivel entre medio y bajo, teniendo su punto más fuerte en la dimensión motivación inspiracional con un nivel alto.

Las universidades deben implementar el mejoramiento de las habilidades competitivas y de liderazgo en los profesores y directivos, de tal manera que esto incida en la formación de los estudiantes y el desarrollo de sus capacidades de empoderamiento, pensamiento crítico y creativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Episteme.
- Ayoub Pérez, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana* (1era ed.). LULU Enterprises, Inc.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Patria.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership questionnaire: Manual and Sampler set*. (3era ed.). Mind Garden, Inc.
- Casanova Rodríguez, C. L., & Ferriol Morales, M. (2018). Liderazgo Transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 96-104.
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.

- Gómez Barrios, S. A. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Conecta Libertad*, 4(1), 75-81.
- González, N., & Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(1), 81-90.
- Heredia Llatas, F. D., & Angulo Corcuera, C. A. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una Universidad Privada de Lambayeque, 2019. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 73-83.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). Mc GrawHill.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2010). *Psicología Social* (5ta ed.). Medica Panamericana.
- Marín González, F., & Alfaro Escobar, L. C. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1041-1057.
- Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3era. ed.). FEDUPEL.
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., & Muñoz Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018.
- Pérez Ortega, G., Cortés Pérez, H. D., & López, L. I. (2015). El docente como líder transformacional. Aproximación empírica en las instituciones de educación superior en Antioquia. *IX Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 1520-1533.
- Perilla Toro, L. E., & Gómez Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 95-108.
- Silva Idrovo, R. R., Pino Morán, F. N., & Guzmán Barquet, E. A. (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgos. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 247-254.