

Liderazgo en Educación Superior: revisión sistemática de estilos, impactos y desafíos (2015–2025)

Leadership in Higher Education: Systematic Review of Styles, Impacts, and Challenges (2015–2025)

María Roxana Solórzano Benítez¹. Maritza del Carmen Romero Drake²

¹Centro de Desarrollo Local y Comunitario (CEDEL).

Correo electrónico: roxanananatita@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6241-6760>

²Facultad del Partido Capitán Orlando “Olo” Pantoja.

Correo electrónico: mromerodrake@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0009-0003-3223-8451>

Recibido: 9 de junio de 2025

Aprobado: 27 de agosto de 2025

Resumen

Las instituciones de Educación Superior (ES) enfrentan una presión creciente para formar y consolidar liderazgos capaces de responder a contextos complejos, caracterizados por transformaciones tecnológicas, demandas de calidad educativa y exigencias de equidad social. A pesar del interés sostenido en el liderazgo universitario, la producción científica presenta dispersión conceptual y metodológica, lo que dificulta una comprensión integrada de los estilos predominantes, sus impactos y los desafíos emergentes. El objetivo de este estudio fue analizar sistemáticamente la literatura científica sobre liderazgo en educación superior, identificando los principales estilos de liderazgo, sus efectos en los resultados institucionales y docentes, así como los desafíos contextuales más relevantes en el período 2015–2025. Se realizó una revisión sistemática siguiendo las directrices PRISMA 2020, mediante la consulta de las bases de datos Web of Science, Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet y Google Scholar. Tras aplicar criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 20 artículos para la síntesis cualitativa. Los resultados evidencian un predominio del liderazgo transformacional, asociado positivamente con la satisfacción laboral docente, el desempeño institucional, la innovación pedagógica y la gestión del cambio.

No obstante, la efectividad del liderazgo se ve condicionada por desafíos críticos como la transformación digital, la brecha de género en cargos directivos y la necesidad de fortalecer políticas de equidad, diversidad e inclusión. Se concluye que el liderazgo transformacional constituye un eje estratégico para el desarrollo de las instituciones de la Educación Superior, aunque requiere apoyo institucional sostenido mediante programas de formación y acompañamiento para responder a los retos contemporáneos. Palabras clave: educación superior; liderazgo transformacional; gestión universitaria; revisión sistemática.

Abstract

Higher Education Institutions (HEIs) face increasing pressure to develop leadership capable of responding to complex contexts characterized by technological transformations, demands for educational quality, and social equity requirements. Despite sustained interest in academic leadership, the scientific literature remains conceptually and methodologically fragmented, limiting an integrated understanding of dominant leadership styles, their impacts, and emerging challenges. This study aimed to systematically analyze the scientific literature on leadership in higher education, identifying the main leadership styles, their effects on institutional and faculty outcomes, and the most relevant contextual challenges during the 2015–2025 period. A systematic review was conducted following PRISMA 2020 guidelines, searching the Web of Science, Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, and Google Scholar databases. After applying inclusion and exclusion criteria, 20 articles were selected for qualitative synthesis. The findings reveal a predominance of transformational leadership, positively associated with faculty job satisfaction, institutional performance, pedagogical innovation, and change management. However, leadership effectiveness is conditioned by critical challenges such as digital transformation, gender gaps in leadership positions, and the need to strengthen equity, diversity, and inclusion policies. It is concluded that transformational leadership represents a strategic axis for HEI development, although it requires sustained institutional support through training and mentoring programs to address contemporary challenges.

Keywords: higher education; transformational leadership; university management; systematic review.

Licencia Creative Commons 

Introducción

En el contexto actual, las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrentan a transformaciones profundas derivadas de la globalización, la digitalización del conocimiento y las crecientes demandas de calidad, pertinencia social y sostenibilidad. Estas dinámicas han situado al liderazgo como un factor estratégico para la gestión universitaria y el logro de los objetivos institucionales, trascendiendo su concepción tradicional como función meramente administrativa para convertirse en un proceso de influencia orientado al cambio, la innovación y el desarrollo humano [1].

Diversas investigaciones coinciden en que las IES requieren líderes capaces de gestionar entornos complejos, caracterizados por estructuras organizativas heterogéneas, altos niveles de autonomía académica y una multiplicidad de actores con intereses y responsabilidades diferenciadas [2]. En este escenario, el liderazgo académico y directivo se asocia de manera significativa con variables clave como el desempeño institucional, la satisfacción laboral del profesorado, la calidad de los procesos formativos, la innovación pedagógica y la capacidad de respuesta ante contextos de crisis [3]. Sin embargo, la literatura científica disponible presenta una marcada dispersión conceptual y metodológica, lo que dificulta la consolidación de un cuerpo de conocimiento integrado sobre los estilos de liderazgo predominantes y sus efectos en la educación superior.

Asimismo, acontecimientos recientes como la pandemia de COVID-19 han evidenciado la necesidad de liderazgos flexibles, resilientes y con sólidas competencias digitales, capaces de sostener la continuidad de los procesos educativos en escenarios de virtualización acelerada y alta incertidumbre [4]. De forma paralela, se han intensificado los debates en torno a la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) en las estructuras de poder universitarias, poniendo de manifiesto brechas persistentes de género y representación en los cargos directivos, así como desigualdades estructurales que condicionan el acceso y ejercicio del liderazgo académico [5].

En correspondencia con lo anterior, el objetivo de este artículo es analizar de manera sistemática la producción científica sobre liderazgo en educación superior durante el período 2015–2025, con énfasis en los estilos de liderazgo identificados, sus impactos en los resultados institucionales y docentes, y los principales desafíos contextuales reportados en la literatura.

Materiales y métodos

Tipo y diseño del estudio

El presente trabajo corresponde a un artículo de revisión sistemática de la literatura, desarrollado conforme a las directrices establecidas por la declaración PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), con el propósito de garantizar la transparencia, el rigor metodológico y la reproducibilidad del proceso de búsqueda, selección y síntesis de los estudios incluidos [6].

Fuentes de información

La búsqueda bibliográfica se realizó en seis bases de datos académicas de reconocido prestigio y amplia cobertura en los campos de la educación, las ciencias sociales y la gestión: Web of Science (WoS), Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet y Google Scholar. La selección de estas fuentes respondió a la necesidad de integrar literatura internacional y regional relevante para el estudio del liderazgo en educación superior [7].

Estrategia de búsqueda

La estrategia de búsqueda se diseñó mediante la combinación de términos clave en español e inglés, utilizando operadores booleanos AND y OR. Los principales descriptores empleados fueron: liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo académico, transformational leadership, academic leadership, educación superior y higher education. Un ejemplo de ecuación de búsqueda utilizada fue: (liderazgo transformacional OR academic leadership OR transformational leadership) AND (educación superior OR higher education).

Criterios de elegibilidad: Se establecieron criterios explícitos de inclusión y exclusión con el fin de garantizar la pertinencia temática y la calidad metodológica de los estudios seleccionados.

Criterios de inclusión: artículos científicos publicados entre 2015 y 2025; estudios redactados en español o inglés; investigaciones empíricas o revisiones sistemáticas centradas en el liderazgo en el contexto de instituciones de educación superior; estudios que analizaran estilos de liderazgo, impactos o desafíos asociados.

Criterios de exclusión: publicaciones fuera del período establecido; estudios en idiomas distintos al español o inglés; investigaciones centradas en niveles educativos no universitarios; documentos sin información metodológica suficiente; libros, capítulos de libros, actas de congresos y tesis [8].

Proceso de selección de los estudios

El proceso de selección se desarrolló en varias etapas (figura 1) siguiendo el esquema PRISMA 2020. Inicialmente, se identificaron 915 registros a partir de la búsqueda en las bases de datos seleccionadas. Tras la eliminación de 268 registros duplicados, se procedió al cribado de 647 registros mediante la revisión de títulos y resúmenes, excluyéndose 572 por no cumplir los criterios de inclusión.

Posteriormente, se evaluaron 75 artículos a texto completo, de los cuales 55 fueron excluidos por presentar diseño metodológico inadecuado, abordar niveles educativos distintos a la educación superior o no analizar el liderazgo como eje central del estudio.

Resultados

Los resultados de esta revisión sistemática se derivan del análisis cualitativo de los 20 estudios incluidos, seleccionados conforme a los criterios PRISMA descritos previamente. Para una presentación clara y científica, los hallazgos se organizan en ejes temáticos que permiten identificar tendencias, regularidades y divergencias en la investigación sobre liderazgo en educación superior durante el período 2015–2025.

Caracterización general de los estudios incluidos

Los 20 artículos analizados evidencian una diversidad metodológica y geográfica significativa. En cuanto al diseño metodológico, predominan los estudios cuantitativos de tipo correlacional y explicativo, varios de ellos apoyados en modelos de ecuaciones estructurales (SEM), como los desarrollados por Abid et al. [3], Antonopoulou et al. [4] y Nguyen et al. [9]. Asimismo, se identifican investigaciones cualitativas basadas en estudios de caso y teoría fundamentada [2, 6], así como revisiones sistemáticas y análisis bibliométricos que aportan una visión integradora del campo [12, 13, 15, 16]. Desde el punto de vista geográfico, los estudios proceden principalmente de América Latina, Asia y Europa, con una representación creciente de contextos emergentes como Pakistán, Vietnam y Ecuador [3, 9, 12, 14]. Esta distribución refleja el interés global por el liderazgo universitario, aunque también pone de manifiesto la necesidad de ampliar investigaciones comparativas en contextos africanos y del norte global. (Tabla 1)

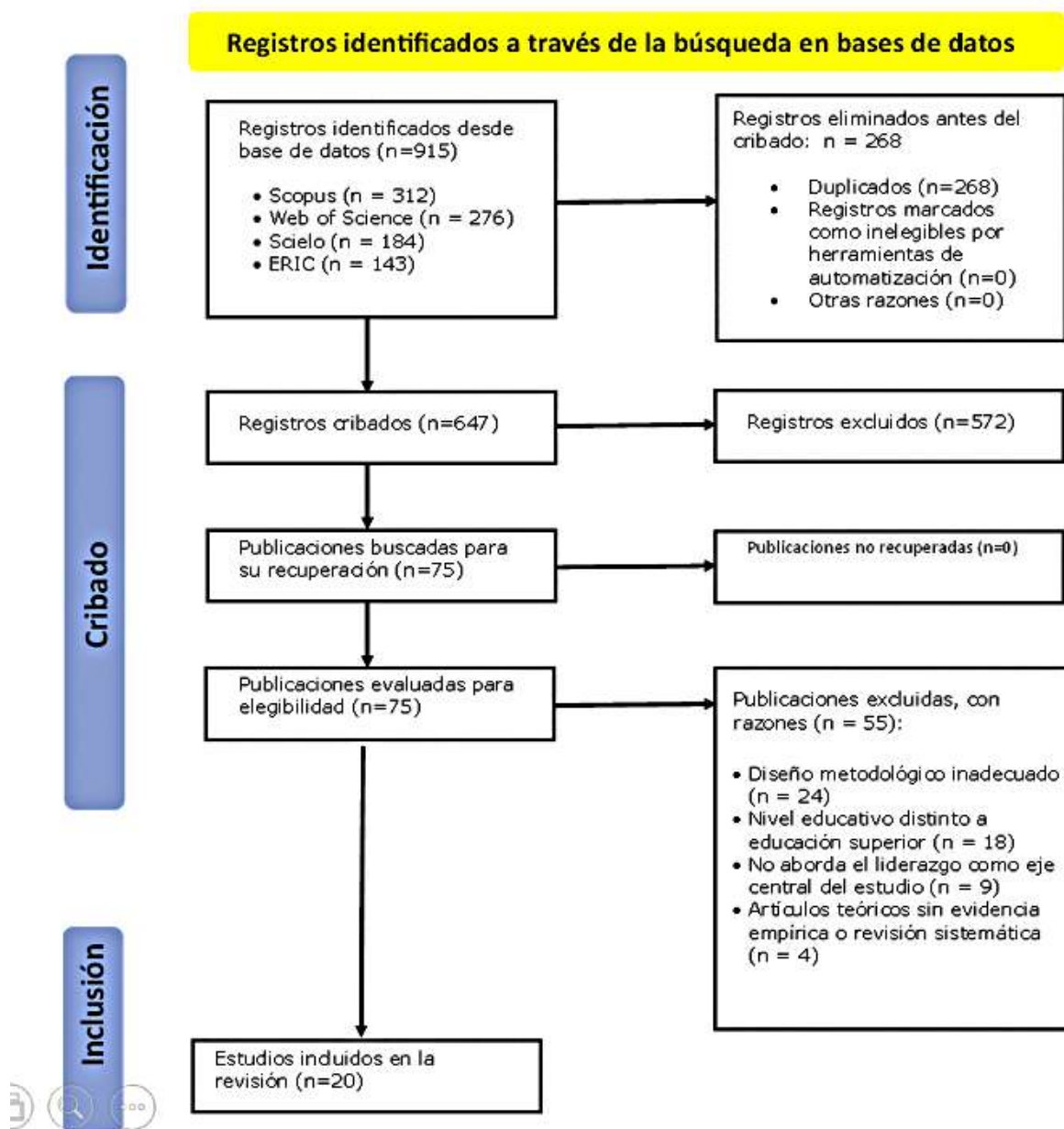


Figura 1: Flujo del proceso de selección por etapas. Fuente: Metodología PRISMA.

La búsqueda inicial identificó 298 registros; tras eliminar duplicados se evaluaron 210 títulos y resúmenes; se revisaron 35 textos completos y se incluyeron finalmente 20 estudios en la revisión sistemática.

Tabla 1. Caracterización general de los estudios incluidos en la revisión sistemática (n = 20)

Autor(es)	País / Región	Diseño metodológico	Enfoque de liderazgo	Principales aportes
Santander Benítez LA [1]	Paraguay	Cuantitativo descriptivo	Transformacional	Evidencia la coexistencia de estilos de liderazgo y su rol como factor de cambio institucional
Muñoz-Chávez JP et al. [2]	México	Cualitativo (estudio de caso)	Transformacional	Analiza el liderazgo docente en contextos de crisis y virtualización educativa
Abid MN et al. [3]	Pakistán	Cuantitativo (SEM)	Transformacional, auténtico, servicio	La satisfacción laboral actúa como mediadora entre liderazgo y desempeño
Antonopoulou H et al. [4]	Grecia	Cuantitativo correlacional	Transformacional	Relación significativa entre liderazgo y desarrollo de competencias digitales
Fauzi MA et al. [5]	Malasia	Cuantitativo (PLS-SEM)	Transformacional	Impacto positivo del liderazgo en el compromiso y desempeño estudiantil
Ghorbani A et al. [6]	Irán	Cualitativo (teoría fundamentada)	Transformacional	El liderazgo como eje de una educación transformadora
Guareschi APDF, Kurcgant P [7]	Brasil	Cuantitativo transversal	Competencial	El liderazgo es identificado como competencia profesional clave
Li y et al. [8]	China	Cuantitativo	Transformacional	Desarrollo del liderazgo en programas de posgrado
Nguyen GT et al. [9]	Vietnam	Cuantitativo (time-lagged)	Transformacional	Rol moderador del liderazgo en el desempeño laboral
Vu TH [10]	Vietnam	Cuantitativo (SEM)	Transformacional	Relación entre aprendizaje organizacional y desempeño
Samodien M et al. [11]	Sudáfrica	Cuantitativo	Transformacional, ágil	Influencia del liderazgo en el desempeño institucional
Vega Calvas PA et al. [12]	Ecuador	Revisión sistemática	Transformacional	El liderazgo impulsa la innovación académica
García Rodríguez DA, Mamani OI [13]	Perú	Revisión sistemática PRISMA	Múltiples estilos	Identifica tendencias del liderazgo universitario
Muñoz Burbano AL, Arévalo Moreno HT [14]	Ecuador	Revisión sistemática	Transformacional	Gestión docente en entornos virtuales

Zhao X et al. [15]	Internacional	Estudio bibliométrico	Inclusivo / EDI	Estructura intelectual del liderazgo inclusivo
Chigbu BI, Makapela SL [16]	Internacional	Revisión sistemática PRISMA	Data-driven	Liderazgo basado en datos y alineado con los ODS
Ruiz Andaluz RD, Troya Félix HE [17]	Perú / Ecuador	Revisión sistemática	Transformacional / inclusivo	El liderazgo docente mejora el rendimiento estudiantil, la innovación pedagógica y la calidad educativa
Cedeño-Salazar VN, Caballero-Chávez EA, Chica-Chica LF [18]	Ecuador	Estudio mixto transversal	Transformacional	Identifica perfiles de liderazgo docente y resalta la planificación colaborativa
Rodríguez-Ponce E, Pedraja-Rejas L, Labraña J [19]	Chile	Revisión de la literatura	Transformacional / distribuido	El liderazgo universitario favorece la innovación docente
Silva Peralta YF, Gandoy F, Jara C, Pacenza MI [20]	Argentina	Cuantitativo descriptivo correlacional	Transformacional / transaccional	Asociación entre liderazgo docente y empoderamiento estudiantil

Nota: Los estudios se identifican mediante numeración Vancouver, que corresponde a las referencias citadas en el texto. El año se presenta únicamente como dato descriptivo. Elaboración propia a partir de los estudios incluidos en la revisión sistemática.

Estilos de liderazgo predominantes en la educación superior

El análisis de los estudios incluidos revela un consenso notable en torno al liderazgo transformacional como el estilo más investigado y con mayor evidencia empírica de efectividad en las IES. Investigaciones desarrolladas en contextos diversos coinciden en que este estilo se asocia positivamente con múltiples resultados organizacionales y personales [3, 4, 5, 9, 11].

Santander Benítez¹ y Vu¹ destacan que el liderazgo transformacional favorece la alineación entre los objetivos institucionales y las motivaciones del profesorado, generando mayores niveles de compromiso y cohesión organizacional.

De forma complementaria, Abid et al. [1] demuestran que la satisfacción laboral actúa como variable mediadora entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, reforzando la importancia de los factores psicosociales en el contexto universitario.

Junto a este enfoque, varios estudios reportan la coexistencia de estilos híbridos, en los que el liderazgo transformacional se combina con componentes transaccionales o directivos, especialmente en contextos de alta exigencia administrativa [1, 11]. Asimismo, emergen con fuerza modelos alternativos como el liderazgo auténtico y el liderazgo de servicio, particularmente asociados al bienestar, la confianza organizacional y el desarrollo humano del profesorado [3, 8].

Impacto del liderazgo en el desempeño institucional y docente

La evidencia empírica analizada muestra una relación consistente entre estilos de liderazgo constructivos y resultados positivos en las IES. En términos de desempeño institucional, el liderazgo transformacional se vincula con mejoras en la gestión académica, la innovación organizacional y la capacidad de adaptación al cambio [4, 11, 12]. Fauzi et al. [5] y Samodien et al.[11] señalan que este estilo contribuye a la construcción de culturas institucionales orientadas al aprendizaje continuo y la mejora de la calidad educativa.

En relación con el profesorado, múltiples estudios confirman que un liderazgo efectivo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y desempeño docente [3, 7, 10]. Guareschi y Kurcgant [7] evidencian que el liderazgo basado en competencias favorece la percepción de apoyo institucional y el desarrollo profesional, mientras que Nguyen et al. [1] destacan el papel moderador del coaching académico en el fortalecimiento del desempeño laboral.

Liderazgo, innovación y transformación digital

Un eje relevante identificado en la literatura reciente es la relación entre liderazgo y transformación digital. Diversos estudios subrayan que la adopción de tecnologías educativas y la transición hacia modelos híbridos o virtuales requieren líderes con sólidas competencias digitales y capacidad de gestión del cambio [2, 4, 5]. Antonopoulou et al.[4] demuestran una correlación significativa entre liderazgo transformacional y liderazgo digital, lo que sugiere que los líderes con visión transformadora se encuentran mejor preparados para impulsar procesos de innovación tecnológica en las IES.

La pandemia de COVID-19 aparece como un catalizador de estos procesos, evidenciando tanto fortalezas como debilidades en los estilos de liderazgo existentes.

Muñoz-Chávez et al. [2] documentan cómo el liderazgo transformacional permitió sostener la continuidad académica en escenarios de alta incertidumbre, aunque también revelan brechas en la preparación tecnológica del profesorado.

Desafíos emergentes: equidad, diversidad e inclusión

Finalmente, varios estudios analizan los desafíos asociados a la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) en el liderazgo universitario. Investigaciones de carácter bibliométrico y revisiones sistemáticas evidencian una persistente brecha de género en los cargos directivos y una subrepresentación de grupos históricamente marginados [15, 16]. Zhao et al. [15] destacan la necesidad de enfoques de liderazgo inclusivo que integren principios de justicia social y participación equitativa en la toma de decisiones.

En conjunto, los resultados confirman que el liderazgo en educación superior es un fenómeno multidimensional, cuyos impactos positivos dependen tanto del estilo adoptado como del contexto institucional y de la capacidad para afrontar desafíos estructurales y emergentes.

Discusión

La presente revisión sistemática ofrece una visión integrada y crítica del liderazgo en la educación superior durante el período 2015–2025, permitiendo contrastar los hallazgos empíricos recientes con los enfoques clásicos del liderazgo y con los desafíos contemporáneos que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES). La discusión se organiza en torno a cuatro ejes: la vigencia de los modelos clásicos, la centralidad del liderazgo transformacional, la emergencia de nuevos enfoques en contextos de cambio y las implicaciones humanas y organizacionales del liderazgo académico.

Continuidades y rupturas con los enfoques clásicos del liderazgo

Los resultados confirman que los fundamentos conceptuales del liderazgo clásico, particularmente los enfoques transformacional y transaccional, continúan siendo relevantes para comprender la dinámica del liderazgo universitario. Tal como plantean los modelos tradicionales, el liderazgo transaccional sigue desempeñando un papel funcional en la gestión cotidiana, especialmente en contextos que requieren control administrativo, cumplimiento normativo y estabilidad organizacional [1, 11]. Sin embargo, la evidencia analizada sugiere que este enfoque resulta insuficiente para responder a la complejidad y volatilidad que caracterizan actualmente a las IES.

En contraste, el liderazgo transformacional, formulado originalmente como un modelo orientado a la inspiración, la motivación y el cambio cultural, muestra una notable vigencia y capacidad de adaptación.

Estudios empíricos desarrollados en contextos diversos coinciden en que este estilo supera las limitaciones de los enfoques puramente jerárquicos, al promover relaciones basadas en la confianza, el compromiso y el sentido de propósito compartido [3,4,9]. En este sentido, los hallazgos de Santander Benítez¹ y Vu¹ dialogan directamente con la teoría clásica, al evidenciar que la alineación entre la visión institucional y las motivaciones individuales sigue siendo un pilar del liderazgo efectivo en la universidad. Liderazgo transformacional como eje articulador del desempeño y el bienestar Uno de los aportes más consistentes de esta revisión es la confirmación del liderazgo transformacional como eje articulador entre el desempeño institucional y el bienestar humano en las IES. A diferencia de enfoques tradicionales centrados exclusivamente en resultados, los estudios revisados muestran que este estilo integra dimensiones organizacionales y psicosociales, reconociendo al profesorado como sujeto activo del cambio [3, 7, 10].

La evidencia presentada por Abid et al. [3] resulta particularmente ilustrativa, al demostrar que la satisfacción laboral actúa como variable mediadora en la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Este hallazgo refuerza postulados humanistas del liderazgo, según los cuales el rendimiento sostenible no puede desvincularse del bienestar, la motivación y el reconocimiento profesional. De manera complementaria, Guareschi y Kurcgant [7] subrayan que el liderazgo basado en competencias fortalece la percepción de apoyo institucional, aspecto clave para la retención del talento académico.

Desde esta perspectiva, el liderazgo transformacional no solo impulsa indicadores de eficiencia o productividad, sino que contribuye a la construcción de comunidades académicas más cohesionadas, resilientes y comprometidas con la misión educativa.

Nuevos escenarios: liderazgo, innovación y transformación digital

La revisión pone de manifiesto que los contextos de cambio acelerado, especialmente aquellos vinculados a la transformación digital, han reconfigurado las expectativas y

exigencias del liderazgo universitario. Si bien los modelos clásicos no contemplaban explícitamente la dimensión tecnológica, los estudios recientes evidencian que el liderazgo transformacional ofrece un marco flexible para integrar competencias digitales, innovación pedagógica y gestión del cambio [2, 4, 5].

Antonopoulou et al. [4] demuestran que los líderes con orientación transformacional presentan mayores niveles de liderazgo digital, lo que les permite movilizar a sus equipos hacia la adopción de tecnologías educativas y prácticas innovadoras. Este hallazgo cobra especial relevancia a la luz de la pandemia de COVID-19, donde, como señalan Muñoz-Chávez et al. [2], la capacidad de inspirar confianza y sostener la comunicación resultó tan determinante como el dominio técnico de las herramientas digitales.

Desde una mirada crítica, estos resultados sugieren que la formación de líderes universitarios no puede limitarse al desarrollo de habilidades administrativas o tecnológicas aisladas, sino que debe integrar competencias socioemocionales, éticas y estratégicas que permitan conducir procesos de innovación con sentido humano.

Liderazgo, equidad y responsabilidad social en la universidad contemporánea
Otro eje central de la discusión es el liderazgo como instrumento para promover la equidad, la diversidad y la inclusión en las IES. A diferencia de los enfoques clásicos, que raramente problematizaban las relaciones de poder, la literatura reciente incorpora una mirada crítica sobre las desigualdades estructurales que atraviesan el liderazgo universitario [15, 16].

Los análisis bibliométricos revisados evidencian una persistente brecha de género en los cargos directivos y una limitada representación de grupos históricamente marginados [15]. En este contexto, Zhao et al [15] proponen el liderazgo inclusivo como una evolución necesaria de los modelos tradicionales, al incorporar principios de justicia social, participación y corresponsabilidad en la toma de decisiones.

Esta perspectiva amplía el horizonte del liderazgo en educación superior, situándolo no solo como un medio para alcanzar eficiencia organizacional, sino como una práctica ética y socialmente responsable. Desde esta óptica, el liderazgo universitario adquiere una dimensión formativa, en tanto modela valores, prácticas democráticas y compromisos con el desarrollo sostenible.

Implicaciones integradoras

En conjunto, la discusión de los resultados sugiere que el liderazgo en la educación superior debe entenderse como un fenómeno relacional, contextual y profundamente humano. Los enfoques clásicos aportan bases conceptuales sólidas, pero requieren ser reinterpretados a la luz de los desafíos contemporáneos. El liderazgo transformacional emerge como un modelo puente, capaz de articular tradición y cambio, desempeño y bienestar, gestión e innovación.

No obstante, la evidencia también advierte que ningún estilo de liderazgo es eficaz por sí mismo. Su impacto depende del contexto institucional, del apoyo organizacional y de políticas sostenidas de formación y acompañamiento. En consecuencia, las IES están llamadas a promover una visión integral del liderazgo, que reconozca la complejidad de la tarea educativa y sitúe a las personas en el centro de los procesos de transformación.

Conclusiones

La presente revisión sistemática permitió analizar de manera integrada la producción científica sobre liderazgo en educación superior publicada entre 2015 y 2025, evidenciando avances significativos y desafíos persistentes en este campo de estudio. Los resultados confirman que el liderazgo constituye un factor estratégico para el desarrollo institucional, la mejora del desempeño docente y la construcción de comunidades académicas comprometidas con la calidad y la innovación.

En particular, el liderazgo transformacional emerge como el enfoque predominante y con mayor respaldo empírico, al asociarse positivamente con variables clave como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la innovación pedagógica y la capacidad de adaptación al cambio. Este estilo se configura como un modelo integrador que articula dimensiones organizacionales y humanas, superando visiones reduccionistas centradas exclusivamente en el control o la eficiencia administrativa.

Asimismo, la revisión pone de manifiesto la creciente relevancia de enfoques emergentes, como el liderazgo digital, auténtico e inclusivo, especialmente en contextos marcados por la transformación tecnológica y la necesidad de promover la equidad, la diversidad y la inclusión en las estructuras universitarias. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo en educación superior debe concebirse como un proceso dinámico, contextual y éticamente orientado, capaz de responder a los retos contemporáneos sin perder de vista la centralidad de las personas.

Desde una perspectiva práctica, los resultados ofrecen insumos relevantes para la gestión universitaria, al evidenciar la necesidad de fortalecer políticas institucionales de formación y desarrollo del liderazgo, orientadas no solo a la adquisición de competencias técnicas, sino también al desarrollo de habilidades socioemocionales, reflexivas y éticas. En este sentido, las IES están llamadas a promover culturas organizacionales que reconozcan y potencien el liderazgo como un proceso colectivo y compartido.

Limitaciones del estudio

Si bien esta revisión sistemática aporta una síntesis rigurosa de la literatura reciente, presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la inclusión de estudios se restringió a publicaciones en español e inglés, lo que pudo excluir aportes relevantes en otros idiomas. En segundo lugar, aunque se consideraron diversas bases de datos, es posible que algunos estudios pertinentes no hayan sido recuperados. Finalmente, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos limita la posibilidad de realizar comparaciones directas de resultados.

Estas limitaciones abren oportunidades para futuras investigaciones, particularmente estudios empíricos comparativos y meta análisis que profundicen en la comprensión del impacto del liderazgo en distintos contextos universitarios.

Referencias bibliográficas

1. Santander, LAB. El liderazgo transformacional como factor de cambio en la Educación Superior de una Universidad pública de la ciudad de Villarrica, 2020. Revista Científica de la Facultad de Filosofía [Internet] 2023 [consultado: 2025/7/16]; 18(2):276-87 pp. Disponible en: <https://doi.org/10.57201/rcff.v18i2.4053>
2. Muñoz, CJP, Valle, CD, Barrios, QHy García, CR. Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. Ciencia y Sociedad [Internet] 2022 [consultado: 2025/6/24]; 47(2):21-40 pp. Disponible en: <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>
3. Abid, MN, Siming, L, Chao, H, Amin, My Sarwer, S. Enhancing faculty teaching performance through constructive leadership with a mediating role of job satisfaction. Scientific Reports [Internet] 2025 [consultado: 2025/04/18]; 15(1):13454 p. Disponible en: <https://doi.org/10.1038/s41598-025-97426-0>
4. Antonopoulou, H, Halkiopoulou, C, Barlou, Oy Beligiannis, GNJEsj. Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: during the COVID-19

pandemic2021 [consultado; 5(1):1-15 pp. Disponible en:

<https://pdfs.semanticscholar.org/1b2e/9c33ce002313839e7177b54a020b184f0420.pdf>

5. Fauzi, MA, Martin, Ty Ravesangar, K. The influence of transformational leadership on Malaysian students' entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurial Business Economics Review* [Internet] 2021 [consultado: 2025/07/9]; 9(1):89-103 pp. Disponible en: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=975778>
6. Ghorbani, A, Mohammadi, N, Rooddehghan, Z, Bakhshi, Fy Nasrabadi, AN. Transformational leadership in development of transformative education in nursing: a qualitative study. *J BMC nursing* [Internet] 2023 [consultado: 2025/06/24]; 22(1):17 p. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-01154-z>
7. Guareschi, APDF, Freitas, MAdOy Nunes, MI. Nursing training from the perspective of graduates. *Revista Brasileira de Enfermagem* [Internet] 2021 [consultado: 2025/05/29]; 74(suppl 5):e20200620 p. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/cYb9ZY46rtYwr3BPH6K5D8F/?lang=en>
8. Li, Y, Li, S, Yang, K, Liu, Y, Chen, L, Chen, J, et al. Transformational leadership competency: a cross-sectional study of medical university graduates in China. *Annals of Medicine* [Internet] 2023 [consultado: 2023/12/12]; 55(2):2288307 p. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/07853890.2023.2288307>
9. Nguyen, GT, Matošková, J, Pham, NTy Nguyen, M. Employee informal coaching and job performance in higher education: The role of perceived organizational support and transformational leadership. *The PloS one* [Internet] 2025 [consultado: 2025/08/2]; 20(4):e0320577 p. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article/metrics?id=10.1371/journal.pone.0320577>
10. Vu, Ty Yazdani, K. The impact of transformational leadership on individual academy performance through knowledge sharing. *Uncertain Supply Chain Management* [Internet] 2021 [consultado: 2025/07/21]; 9(2):465-80 pp. Disponible en: 10.5267/j.uscm.2021.1.004
11. Samodien, M, Du Plessis, My Van Vuuren, CJ. Enhancing higher education performance: Transformational, transactional and agile leadership. *Journal of*

- Human Resource Management [Internet] 2024 [consultado: 2025/08/16]; 22. Disponible en: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2768>
12. Calvas, PAV, Gómez, ME, Bastidas, MAGy Ochoa, AdPN. Liderazgo transformacional y su influencia en la innovación académica en instituciones de educación superior. Sapiens in Higher Education [Internet] 2025 [consultado: 2025/07/12]; 2(5):1-13 pp. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10296185>
 13. García Rodríguez, D Ay Mamani Mamani, OI. Estilos de liderazgo en la educación universitaria: un análisis crítico. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación [Internet] 2025 [consultado: 2025/08/8]; 9(39):3088-105 pp. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642025000403088&script=sci_arttext
 14. Burbano, ALMy Moreno, HTA. Liderazgo Transformacional y su Influencia en la Gestionabilidad Docente en Entornos Virtuales. Revista Científica Multidisciplinar SAGA [Internet] 2025 [consultado: 2025/07/29]; 2(1):151-63 pp. Disponible en: <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/38>
 15. Zhao, X, Wider, W, Jiang, L, Fauzi, MA, Tanucan, JCM, Lin, J, et al. Transforming higher education institutions through EDI leadership: A bibliometric exploration. Heliyon [Internet] 2024 [consultado: 2025/08/8]; 10(4). Disponible en: [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(24\)02272-2](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(24)02272-2)
 16. Chigbu, Bly Makapela, SL. Data-driven leadership in higher education: advancing sustainable development goals and inclusive transformation. Sustainability [Internet] 2025 [consultado: 2025/07/29]; 17(7):3116 p. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/7/3116>
 17. Ruiz, ARDy Troya, FHE. Liderazgo Docente en la Educación Superior: Revisión Sistemática. Revista Scientific [Internet] 2025 [consultado: 2025/08/09]; 10(35):171-93 pp. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/666
 18. Cedeño-Salazar, VN, Caballero-Chávez, E Ay Chica-Chica, LF. Habilidades de Liderazgo para la Gestión de Innovación Educativa en la Escuela Luis Espinoza Martínez. Revista Científica Multidisciplinaria HEXACIENCIAS [Internet] 2025

[consultado: 2025/08/06]; 5(9):377-94 pp. Disponible en:

<http://soeici.org/index.php/hexaciencias/article/view/524>

19. Rodríguez-Ponce, E, Pedraja-Rejas, Ly Labraña, J. Liderazgo en el gobierno universitario e innovaciones en la docencia: una revisión de la literatura. Revista Iberoamericana de Educación Superior [Internet] 2022 [consultado: 2025/07/12]; 13(36):102-23 pp. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8866542>
20. Silva Peralta, YF, Gandoy, F, Jara, Cy Pacenza, MI. Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una universidad pública argentina. Cuadernos de Administración [Internet] 2015 [consultado: 2025/07/29]; 31(54):68-79 pp. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452015000200008&script=sci_arttext

Contribución de autoría

La concepción del trabajo científico fue realizada conjuntamente por María Roxana Solórzano Benítez y Maritza del Carmen Romero Drake. La búsqueda, selección y análisis de los estudios incluidos en la revisión sistemática estuvo a cargo de María Roxana Solórzano Benítez, bajo la orientación metodológica y revisión teórica de Maritza del Carmen Romero Drake. Ambas autoras participaron de forma activa en la interpretación de los resultados, la redacción del manuscrito y la revisión crítica del contenido final. Las autoras revisaron y aprobaron la versión definitiva del artículo, asumiendo plena responsabilidad por su contenido.

Conflicto de intereses

Las autoras declaran que no existe ningún conflicto de intereses entre ellas ni con otras instituciones académicas, científicas, empresariales o de cualquier otra índole. Ambas manifiestan su conformidad con lo expresado en este manuscrito).

Autores

María Roxana Solórzano Benítez. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular. Centro de Desarrollo Local y Comunitario (CEDEL), LA Habana

Maritza del Carmen Romero Drake. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Asistente. Facultad del Partido Capitán Orlando “Olo” Pantoja. La Habana.