IMPULSO Revista de Administración / https://revistaimpulso.org
Volumen 6 | Número 16 | Octubre-diciembre – 2026 |Pág. 1 – 16 / ISSN: 2959-9040
http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Artículo de revisión

Modelos y enfoques de liderazgo para la gestión universitaria: una revisión sistemática

Leadership models and approaches for university management: a systematic review

[a] Víctor Andrés Córdova Bernuy ✉; [b] Dajanna Stephany Uribe Godoy; [c] Rolando Alberto Cárdenas Pomareda; [d] Erika del Carmen Cecilia Matos Bernal

Resumen

Contexto: Los paradigmas y perspectivas directivas desempeñan un papel fundamental en la conducción de la educación superior, debido a que orientan la toma de decisiones, fortalecen la calidad institucional y favorecen procesos de transformación sostenible. En este contexto, los modelos de liderazgo adquieren relevancia para responder a las demandas organizacionales y educativas contemporáneas. **Objetivo:** Analizar los modelos y enfoques de liderazgo que han demostrado mayor efectividad para fortalecer la gestión universitaria en instituciones de educación superior. **Metodología:** Se realizó una revisión sistemática de enfoque cualitativo y diseño documental, siguiendo el método PRISMA. La búsqueda se efectuó en las bases de datos SciELO, Dialnet, Redalyc y Scopus. Se incluyeron 18 estudios empíricos publicados entre 2020 y 2026, seleccionados de acuerdo con criterios de pertinencia y elegibilidad. **Resultados:** El liderazgo transformacional fue identificado en el 33 % de los estudios, seguido del liderazgo orientado a la calidad (28 %) y el liderazgo distribuido (22 %). Los hallazgos muestran que estos enfoques contribuyen, desde diferentes perspectivas, al fortalecimiento de la gestión institucional, la participación de los actores educativos, la mejora de la calidad y la adaptación a los procesos de transformación digital. **Conclusiones:** No existe un modelo único de liderazgo aplicable a la gestión universitaria. Su efectividad depende de la articulación entre transformación institucional, participación colaborativa y adaptación digital según las características y necesidades de cada contexto. En consecuencia, las universidades requieren enfoques de liderazgo flexibles e integradores que permitan responder de manera sostenible a los desafíos contemporáneos de la educación superior.

Palabras clave: Adaptación digital; Educación superior; Gestión universitaria; Liderazgo; Liderazgo transformacional; Participación colaborativa

[a] Universidad César Vallejo. Lima, Perú
vcordovabe@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-3847-1698

[b] Universidad Privada del Norte. Lima, Perú
dajanna.uribe@upn.edu.pe
https://orcid.org/0009-0001-7629-6309

[c] Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú
c18804@utp.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-1134-4410

[d] Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú
C28801@utp.edu.pe
https://orcid.org/0000-0003-3318-6588

Historia del artículo: Artículo recibido 13 de julio 2026| Aceptado 11 de agosto 2026 | Publicado 01 de octubre 2026

Abstract

Background: Leadership paradigms and managerial perspectives play a fundamental role in higher education governance, as they guide decision-making, strengthen institutional quality, and promote sustainable transformation processes. In this context, leadership models have become increasingly relevant for addressing contemporary organizational and educational demands. **Objective:** To analyze the leadership models and approaches that have demonstrated greater effectiveness in strengthening university management in higher education institutions. **Methodology:** A qualitative systematic literature review with a documentary design was conducted following the PRISMA method. The search was performed in the SciELO, Dialnet, Redalyc, and Scopus databases. Eighteen empirical studies published between 2020 and 2026 were included based on relevance and eligibility criteria. **Results:** Transformational leadership was identified in 33% of the studies, followed by quality-oriented leadership (28%) and distributed leadership (22%). The findings indicate that these approaches contribute, from different perspectives, to strengthening institutional management, stakeholder participation, quality improvement, and adaptation

Cómo citar: Córdova Bernuy, V. A., Uribe Godoy, D. S., Cárdenas Pomareda, R. A., & Matos Bernal, E. del C. C. (2026). Modelos y enfoques de liderazgo para la gestión universitaria: una revisión sistemática. *Impulso, Revista de Administración*, 6(16), 1-16. http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

CC BY

to digital transformation processes. **Conclusions:** There is no single leadership model applicable to university management. Its effectiveness depends on the alignment of institutional transformation, collaborative participation, and digital adaptation according to the characteristics and needs of each context. Consequently, universities require flexible and integrative leadership approaches capable of responding sustainably to the contemporary challenges of higher education.

Keywords: Digital adaptation; Higher education; University management; Leadership; Transformational leadership; Collaborative participation

Introducción

En los últimos años, la gestión universitaria ha experimentado transformaciones sustanciales debido a la digitalización acelerada y a las exigencias de calidad propias de la sociedad del conocimiento. A nivel internacional, las instituciones de educación superior afrontan presiones crecientes para articular una educación flexible que responda a los desafíos de entornos complejos y dinámicos. En este marco, Sigahi et al. (2023), precisaron la necesidad de implementar modelos de liderazgo que permitan integrar la planificación estratégica, la participación y la rendición de cuentas para fortalecer el control administrativo. De manera similar, la gestión del conocimiento se ha posicionado como un activo intangible que optimiza la competitividad institucional y asegura la toma de decisiones informadas en escenarios académicos cada vez más exigentes y competitivos.

En América Latina, la situación presenta particularidades que requieren atención. Las universidades de la región atraviesan procesos de modernización que demandan liderazgos capaces de conciliar la tradición académica con las exigencias contemporáneas de innovación y pertinencia social. Cisternas y Bustos (2024), evidenciaron que la investigación sobre gestión en educación superior ha crecido de forma sostenida, aunque persisten vacíos respecto a la articulación entre liderazgo y transformación digital. Asimismo, García et al. (2022), señalaron que la comunicación institucional constituye un eje transversal para la gestión universitaria, pues facilita la coordinación entre los distintos estamentos y fortalece la identidad organizacional en contextos de cambio permanente y creciente exigencia social.

Para comprender los resultados de esta investigación resulta necesario precisar algunos conceptos centrales. El liderazgo transformacional se define como aquel enfoque que moviliza a los integrantes de una organización hacia el logro de objetivos compartidos mediante la inspiración, la motivación y la construcción de una visión común. Por su parte, el liderazgo distribuido propone una conducción compartida donde la autoridad se reparte entre diversos actores de la comunidad universitaria (Bellibas et al., 2025). Asimismo, Acosta et al. (2021), establecieron que la gobernanza universitaria abarca los enfoques y alcances conceptuales que orientan la toma de decisiones institucionales, al integrar dimensiones académicas, administrativas y sociales en un marco de corresponsabilidad y legitimidad institucional.

Entre los estudios preliminares, Muñoz et al. (2022), determinaron que el liderazgo transformacional en la educación superior requiere competencias específicas para responder a la crisis generada por la pandemia, al articular la innovación pedagógica con la gestión académica. En esta misma línea, Mejía y Mejía (2021), evidenciaron que la transformación digital en las instituciones de educación superior depende de la madurez tecnológica de los estudiantes y de la capacidad directiva para conducir procesos de cambio. Por su parte, Chávez et al. (2023), demostraron que la cultura

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

organizacional influye de forma significativa en el desempeño docente, lo que confirma la necesidad de articular el liderazgo con la dimensión cultural de las instituciones universitarias y sus prácticas cotidianas.

Por otro lado, Corrales et al. (2025), consideran que el liderazgo distribuido es relevante para la gestión universitaria porque permite una mejor conducción sin la autoridad individual, promoviendo la participación colaborativa de los diferentes miembros de la comunidad universitaria. Su propuesta se basa en afrontar los desafíos mediante la construcción colectiva de propuestas para generar estrategias de gestión sostenibles y éticas. A través del liderazgo distribuido se consolida una gestión universitaria participativa, donde la comunidad asume responsabilidades compartidas en los procesos institucionales de la universidad. Rodríguez et al. (2023), agregan que este liderazgo promueve una concepción participativa y colectiva, generando responsabilidades en la toma de decisiones entre los distintos actores de la comunidad universitaria.

Por su parte, Flores et al. (2024), definieron que la calidad universitaria depende de dimensiones e indicadores que permiten diagnosticar el estado de las instituciones en términos de docencia, investigación y extensión e Izquierdo et al. (2024), precisaron que la gestión de la calidad en universidades latinoamericanas se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que amplía el horizonte de la responsabilidad institucional. Entre los factores de riesgo asociados a una gestión deficiente destacan la resistencia al cambio, la fragmentación en la toma de decisiones, la jerarquía rígida y la ausencia de sistemas de evaluación, los cuales deterioran la calidad de los servicios educativos y la motivación del personal académico y administrativo en las instituciones de educación superior.

Además, fortalece la corresponsabilidad y el compromiso colectivo, impulsando procesos de transformación y mejora institucional. Lirong y Yi (2026), precisaron que el liderazgo distribuido permite transitar las rupturas de la dirección compartiendo con diferentes actores de la organización. Asimismo, también determinaron que este tipo de liderazgo favorece la innovación, la sostenibilidad, el intercambio de conocimientos y el compromiso organizacional, favoreciendo un liderazgo transformacional del desempeño y la orientación estratégica participativa.

Las tendencias actuales incluyen la vinculación del liderazgo con la sostenibilidad institucional, el desarrollo del conocimiento y la transformación digital. Sandoval y López (2025), realizaron un mapeo sistemático que evidenció la expansión internacional de la transformación digital en la educación superior. Asimismo, Sangama (2025), planteó que la gobernanza eficiente requiere la confluencia entre tecnología, organización y cambio, dimensiones que el liderazgo universitario debe integrar y Jiménez y Cisneros (2024), identificaron que el liderazgo educativo basado en la productividad académica constituye un eje promisorio para fortalecer la gestión universitaria, aunque persisten debates sobre la implementación práctica de estos modelos y la evaluación de sus efectos a largo plazo.

La situación problemática se manifiesta en las universidades de América Latina, donde persisten modelos jerárquicos y tradicionales que limitan la participación y la innovación institucional. Esto sucede en un contexto de transformación digital acelerada y exigencias crecientes de calidad. Las posibles causas se asocian con la rigidez estructural, la cultura organizacional conservadora y la escasa preparación de los directivos para liderar procesos de cambio. La situación ideal requeriría instituciones universitarias con liderazgos capaces de articular la transformación, la colaboración y

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

la adaptación tecnológica. La presente investigación aborda esta situación mediante una revisión sistemática que analiza los modelos de liderazgo con mayor efectividad para la gestión universitaria. De esta forma, se plantea como interrogante ¿qué modelo de liderazgo ha demostrado mayor efectividad para fortalecer la gestión universitaria en instituciones de educación superior durante el periodo 2020-2026?

Un estudio en este sentido contribuiría a la consolidación de marcos conceptuales que permitan integrar el liderazgo transformacional, distributivo y servicial para la efectividad de la gestión universitaria. La relevancia del estudio radica en su capacidad para ofrecer una base comparativa que priorice las evidencias recientes sobre las relaciones entre los estilos de liderazgo y la gestión universitaria. Asimismo, aporta elementos para la formación de líderes académicos y la evaluación de los efectos institucionales de los modelos implementados. En consecuencia, el objetivo de la investigación consistió en analizar los modelos y enfoques de liderazgo que han demostrado mayor efectividad para fortalecer la gestión universitaria en instituciones de educación superior.

Método

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental y diseño de revisión sistemática, orientado a analizar, comparar y sintetizar la producción científica relacionada con los modelos de liderazgo para la gestión universitaria. Se empleó el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para garantizar la rigurosidad y la reproductibilidad de la identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios. Esta revisión permitió reconocer los principales modelos y enfoques de liderazgo, así como sus características y aportes para la gestión universitaria en instituciones de educación superior.

Los criterios de inclusión consideraron investigaciones publicadas durante el periodo 2020-2026; estudios empíricos, originales o de casos; aportes completos con acceso abierto; y publicaciones en español, inglés o portugués. Los criterios de exclusión descartaron los textos que no correspondieran a investigaciones empíricas; la literatura no indexada y las ponencias de eventos académicos sin arbitraje; los estudios publicados en idiomas diferentes al español, inglés o portugués; los documentos sin acceso libre; las revisiones sistemáticas previas, metadatos, tesis y capítulos de libros; los documentos duplicados; y las publicaciones incompletas. Las bases de datos utilizadas fueron SciELO, Dialnet, Redalyc y Scopus, por su reconocida indexación y cobertura temática.

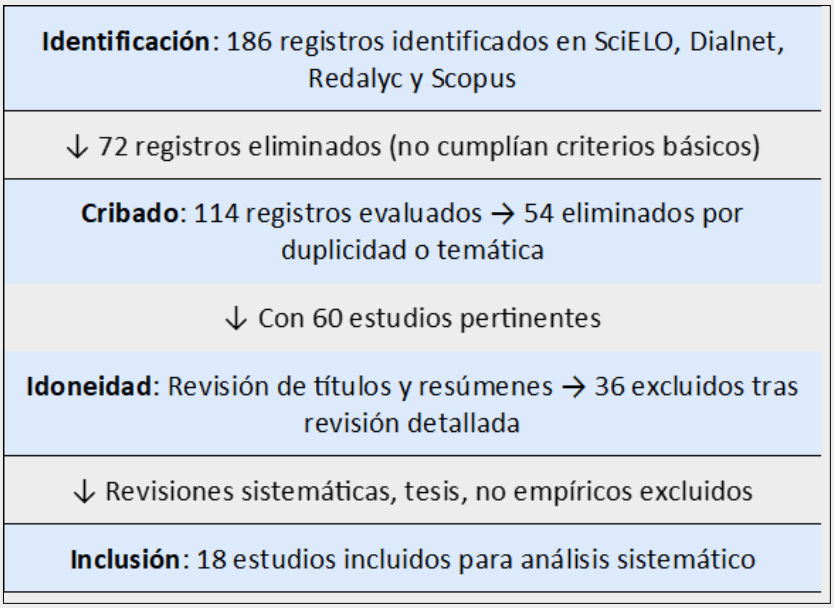
Para la búsqueda se utilizaron operadores booleanos AND y OR. La ecuación de búsqueda empleó los términos: ("modelos de liderazgo" OR "estilos de liderazgo" AND "gestión universitaria"); ("enfoques de liderazgo" OR "liderazgo transformacional" OR "liderazgo distribuido" OR "liderazgo estratégico" OR "liderazgo participativo" AND "gestión universitaria" OR "gestión de la educación superior" OR "gobernanza universitaria" OR "administración universitaria"). Se emplearon estrategias equivalentes en inglés para ampliar la cobertura de la búsqueda y garantizar la inclusión de estudios internacionales relevantes para el análisis.

Inicialmente, se identificaron 186 registros, de los cuales se eliminaron 72 que no cumplían con los criterios básicos de inclusión. En la fase de cribado se descartaron 54 estudios, lo que dio como resultado 60 registros pertinentes. En la fase de idoneidad se revisaron los títulos y resúmenes, y se excluyeron 36 tras una revisión más detallada por no corresponder a investigaciones empíricas o no

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

abordar el liderazgo universitario de forma directa. Finalmente, se incluyeron 18 estudios que cumplieron con todos los criterios establecidos. Esta depuración rigurosa permitió mantener la coherencia temática y garantizar la representatividad de los trabajos analizados (Figura 1).

Figura 1. *Diagrama de flujo PRISMA para la selección de estudios*



El estudio se rigió por principios éticos y científicos que garantizan la integridad del proceso investigativo. Se respetaron los derechos de autoría de las publicaciones consultadas y se aseguró la transparencia en la selección de los estudios. La investigación no involucró sujetos humanos, por lo que no requirió aprobación de comité de ética; no obstante, se cumplieron los principios de honestidad, objetividad y rigor en el manejo de la información. Asimismo, se evitó el plagio mediante la citación adecuada de todas las fuentes consultadas y se garantizó la trazabilidad de cada estudio incluido en la revisión sistemática.

El análisis de contenido se desarrolló mediante la codificación y categorización de la información extraída de los estudios incluidos. Se aplicó una matriz de análisis que permitió organizar los datos conforme a las siguientes dimensiones: modelos y enfoques de liderazgo identificados, características de los modelos, aportes a la gestión universitaria y tendencias de investigación. Cada estudio fue revisado de forma independiente, para extraer los hallazgos principales, la metodología empleada y los resultados relevantes. Posteriormente, se realizó una síntesis comparativa que permitió identificar patrones, convergencias y vacíos en la literatura científica sobre liderazgo y gestión universitaria en el periodo analizado.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación sobre los modelos y enfoques de liderazgo para la gestión universitaria. El análisis se organiza en torno a cuatro dimensiones fundamentales: los modelos y enfoques de liderazgo identificados en los estudios revisados, las características distintivas de cada modelo, los aportes a la gestión universitaria y las tendencias de investigación.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

En el proceso de búsqueda, selección y depuración de la literatura se analizaron 18 estudios que permiten responder a la interrogante de investigación sobre el modelo de liderazgo con mayor efectividad para fortalecer la gestión universitaria. En la Tabla 1 se presentan los estudios incluidos para la revisión sistemática, los cuales abordan diversas metodologías y contextos institucionales que enriquecen el análisis comparativo.

Tabla 1. Características de los estudios incluidos en la revisión sistemática

Autores	Metodología	Muestra	Resultado principal
Bedoya et al. (2020)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental	272 directivos	Existe una diferencia significativa sobre la jerarquía y el tipo de liderazgo para fortalecer las competencias directivas de la gestión universitaria.
Duarte y Ruay (2023)	Cualitativo, teoría fundamentada	17 especialistas	Existe una pertinencia de Liderazgo para mejorar la gestión de la calidad considerando las limitaciones de la conducción institucional.
Forero (2025)	Cualitativo, fenomenológica	13 directivos	Universitario necesita incorporar una cultura Universitaria con la intención de mejorar las energías institucionales mejorando los desafíos académicos tecnológicos y de calidad.
Gómez (2020)	Cualitativo, estudio de caso	8 instituciones	Liderazgo transformacional es una alternativa para enfrentar los cambios profundos que están alineados a las tendencias globales del desarrollo, innovación y transformación institucional.
Gonzalez et al. (2020)	Cuantitativo, correlacional	20 directivos institucionales	Los estilos de liderazgo mejoran la gestión de conocimiento asumiendo como único estilo para optimizar los procesos organizacionales.
Juárez y Limache (2022)	Enfoque cuantitativo	123 directores	Los diferentes estilos de Liderazgo que se sumen deben tener como necesidad mejorar la gestión organizacional logrando la calidad académica.
Khan et al. (2023)	Cuantitativo, correlacional	35 docentes de instituciones de educación superior	El liderazgo transformacional optimiza el desempeño recogiendo un mecanismo relevante para explicar los efectos de la gestión.
Macfarlane et al. (2024)	Enfoque mixto	75 docentes universitarios12 directivos	El liderazgo en la educación superior muestra cambios constantes que se aportan desde el enfoque tradicionalista, reformista y pragmático.
Moscoso et al. (2024)	Cualitativo	Tres modelos de gestion educativa: Garvin, Deming e ISO 21001:2018	Se necesita plantear modelos universitarios por medio de enfoques de liderazgos que sugieran el

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Autores	Metodología	Muestra	Resultado principal
			seguimiento y la mejora continua de las instituciones.
Palacios et al. (2023)	Cualitativo	7 docentes	El liderazgo docente debe estar enfocado en generar cambios significativos en la dinámica académica, dado que desempeñan el papel fundamental en la calidad de la educación superior.
Pedraja et al. (2021)	Enfoque cuantitativo	35 docentes	La coexistencia de diferentes estilos de liderazgos orienta a integrar a diferentes actores en beneficio de la institución.
Pinto et al. (2024)	Enfoque mixto	Revisión sistemática y estudio de casos	La calidad educativa requiere una integración tecnológica y formación docente donde se promuevan líderes capaces de adaptarse a las particularidades socioeconómicas.
Ricartti et al. (2026)	Enfoque cuantitativo	139 estudiantes, 12 profesores	El liderazgo transformacional muestra una relación con la gestión basada en las competencias permitiendo orientar el desarrollo humano y tecnológico para favorecer la innovación educativa y el desempeño institucional.
Sánchez et al. (2025)	Cualitativo, estudio de casos	4 universidades públicas	Promedio de Liderazgo transformacional se mejora el compromiso colectivo, la toma de decisiones y las políticas inclusivas.
Villalobos y Celedón (2026)	Cualitativo	9 directivos de una universidad particular	El liberador distribuido y colaborativo presenta un mecanismo que democratiza la toma de decisiones, la participación y la corresponsabilidad, orientada a la mejora de los procesos de enseñanza.
Solano (2024)	Revisión	26 fuentes educativas	El liderazgo distribuido impacta la eficacia escolar mediante la colaboración y el desarrollo profesional.
Mariscal et al. (2024)	Cuantitativo, caso	Institución de Educación Superior (IES)	El sistema de gestión de calidad impacta los procesos de enseñanza-aprendizaje en IES.
Izaguirre y Rangel (2024)	Cuantitativo	548 estudiantes Ecuador y Perú	El liderazgo docente influye en la motivación académica de estudiantes universitarios.

A partir del análisis, los resultados estuvieron organizados en función a cuatro aspectos importantes: modelos y enfoques de liderazgo identificados, características de los modelos, aportes a la gestión universitaria y tendencias y vacíos de investigación. En la Tabla 2 se presentan los principales modelos, enfoque o estilos que suelen ser empleados para mejorar la gestión universitaria.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Los resultados evidencian que en la universidad Juan de Dios se aplican diversos liderazgos para la gestión universitaria. Sin embargo, el liderazgo transformacional tiene mayor presencia porque promueve el cambio institucional ante las nuevas demandas de la educación superior. Los estudios de Gómez (2020), Gonzalez et al. (2020), Khan et al. (2023) y Sánchez et al. (2025), reconocen que este modelo favorece la movilización de los integrantes para lograr objetivos compartidos. Este aporte trasciende la relación entre directivos y colaboradores, fortalece los programas institucionales y mejora la innovación de la docencia.

Asimismo, se encuentra el liderazgo vinculado con la calidad, abordado por Duarte y Ruay (2023), Mariscal et al. (2024), Moscoso et al. (2024), Pinto et al. (2024) y Ricartti et al. (2026). Bajo esta perspectiva, el aporte se orienta a los procesos institucionales, la evaluación y la eficacia de la innovación. Este enfoque permite relacionar el liderazgo con la confianza y el bienestar institucional, así como con las competencias directivas y la transformación digital. Su principal aporte es articular procesos de calidad que favorecen los procesos académicos y organizacionales.

En cuanto al liderazgo distribuido, Solano (2024), Forero (2025), Izaguirre y Rangel (2024) y Villalobos y Celedón (2026), consideran que refuerza la corresponsabilidad académica como mecanismo para mejorar los procesos formativos y la transformación institucional. Por otro lado, el liderazgo gerencial presentado por Bedoya et al. (2020) y Ricartti et al. (2026), enfatiza en las capacidades observables y evaluables de quienes ejercen funciones directivas. Así, se favorece la gestión universitaria con criterios objetivos para diagnosticar, comparar y priorizar competencias directivas. Este aporte radica en profesionalizar la dirección universitaria y fortalecer la capacidad de los responsables de la gestión y la toma de decisiones, respondiendo a la eficiencia y la calidad.

Tabla 2. *Modelos y enfoques de liderazgo identificados y autores que los sustentan*

Modelo/enfoque de liderazgo	Autores que lo abordan
Transformacional	Gómez (2020); Izaguirre y Rangel (2024); Khan et al. (2023); Ricartti et al. (2026); Sánchez et al. (2025)
Orientado a la calidad	Duarte y Ruay (2023); Forero (2025); Juárez y Limache (2022); Moscoso et al. (2024); Palacios et al. (2023); Pinto et al. (2024); Mariscal et al. (2024)
Distribuido	Villalobos y Celedón (2026); Solano (2024)
Gerencial	Bedoya et al. (2020); Gonzalez et al. (2020); Juárez y Limache (2022)
Digital / adaptativo	Forero (2025); Gómez (2020); Pinto et al. (2024); Ricartti et al. (2026)
Participativo	Pedraja et al. (2021); Sánchez et al. (2025); Villalobos y Celedón (2026)
Resiliente	Duarte y Ruay (2023)
Transaccional	Gonzalez et al. (2020)
Laissez-faire	Gonzalez et al. (2020)
Docente/académico	Palacios et al. (2023); Izaguirre-Olmedo y Rangel-Luzuriaga (2024)
Tradicionalista, reformista y pragmatista	Macfarlane et al. (2024)

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Modelo/enfoque de liderazgo	Autores que lo abordan
Liderazgo y cultura organizacional	Forero (2025); Gómez (2020); Duarte y Ruay (2023); Moscoso et al. (2024)
Estilos directivos y gestión organizacional	Bedoya et al. (2020); Gonzalez et al. (2020); Juárez y Limache (2022); Pedraja et al. (2021); Mariscal et al. (2024)

En la Tabla 3 se presentan seis categorías de análisis que permiten comprender las características de los modelos y los aportes del liderazgo en la gestión universitaria. Esta agrupación evidencia que los estudios están asociados con el propósito de transformar la gestión de calidad, desarrollando competencias, compartiendo responsabilidades y actuando conforme a los valores para responder a los desafíos cambiantes.

De acuerdo con los resultados, se configura un carácter multidimensional organizado en seis categorías que permiten comprender el aporte de los liderazgos a la gestión universitaria. En cuanto a la transformación e innovación institucional, se evidencia una posición relevante vinculada a procesos de cambio, innovación y fortalecimiento institucional Gómez (2020) y Khan et al. (2023). El líder responde a los nuevos desafíos promoviendo cambios sustanciales. No obstante, Gonzalez et al. (2020), precisan que no debe asumirse el liderazgo transformacional por encima de otros estilos, ya que sus efectos dependen de los procesos organizacionales y del contexto. Los resultados sugieren que la capacidad transformadora es un componente importante, pero debe articularse con las particularidades de cada institución.

Por otra parte, la participación, distribución y colaboración constituyen una característica relevante del liderazgo para la gestión universitaria, pues plantean una transición en la conducción hacia responsabilidades y decisiones compartidas por la comunidad académica. Para Forero (2025), esta categoría resalta la corresponsabilidad como mecanismo para mejorar la formación y la transformación institucional. Villalobos y Celedón (2026), reconocen que esta característica permite la conducción pedagógica y determina los procesos de mejora desde las unidades, equipos y actores.

De acuerdo con los estudios revisados, el liderazgo aporta a la gestión universitaria porque fortalece la capacidad de transformación, innovación y adaptación institucional. Bajo este enfoque, Gómez (2020) y Sánchez et al. (2025), comprenden que el liderazgo es un mecanismo para favorecer la movilización de la comunidad universitaria y facilitar cambios en la docencia, las políticas y los programas institucionales. Esta función adquiere especial relevancia ante las exigencias académicas, organizacionales y tecnológicas. Según Ricartti et al. (2026), la incorporación de la transformación digital y el diseño organizacional ha permitido cambios sustanciales para optimizar el liderazgo. Por su parte, precisando que la articulación de las competencias directivas permite desarrollar y orientar los procesos hacia la innovación.

Asimismo, el liderazgo contribuye al fortalecimiento de la calidad y la profesionalización de la gestión universitaria. Para Duarte y Ruay (2023) y Moscoso et al. (2024), el liderazgo es un mecanismo de mejora continua que favorece el bienestar institucional en la gestión de la calidad. Bedoya et al. (2020) señalan que el liderazgo permite analizar capacidades observables y aporta a la planificación y la toma de decisiones. Estos hallazgos permiten sostener que el liderazgo articula las capacidades de los directivos y los procesos institucionales orientados al logro.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Finalmente, se reconoce un aporte a la participación ética y socialmente orientada al bienestar de los participantes. Villalobos y Celedón (2026) muestran la relevancia del liderazgo distribuido y la corresponsabilidad académica, mientras que Palacios et al. (2023) reconocen la capacidad de conducción del profesorado. Esta perspectiva permite comprender que la integración de la autonomía y la gobernanza multi actor constituye una condición de legitimidad directiva.

La visión permite identificar como tendencias los modelos predominantes de un liderazgo integrador, distribuido, participativo y de transformación digital. A partir de la coexistencia de diversos enfoques, como precisan Ricartti et al. (2026), se requiere articular eficientemente el liderazgo universitario.

Tabla 3. *Principales características de los modelos y enfoques de liderazgo para la gestión universitaria*

Categoría de análisis	Características distintivas
Transformación e innovación institucional	Promueve una visión compartida moviliza la comunidad Universitaria hacia el cambio. Además, vincula el liderazgo con la transformación institucional en la innovación para fortalecer las políticas, programas y la docencia.
Calidad y mejora continua	Orienta la conducción universitaria hace la evaluación, eficiencia y mejora continua de las instituciones a través de procesos y mecanismos formales para conectar confianza, institucional y resultados de calidad.
Competencias directivas y gestión organizacional	Es el desarrollo de las competencias observables y evaluables, favoreciendo la planificación, coordinación y toma de decisiones.
Participación y distribución del liderazgo	Reconoce la participación docente y de los demás actores para la conducción institucional, integrando todavía participación como condiciones de legitimidad.
Ética y responsabilidad social	Considera la cultura organizacional, los valores y las prácticas dentro del contexto de Liderazgo. Además, incorpora la ética y la responsabilidad ciudadana como criterio para el éxito directivo.
Adaptación, digitalización y respuesta al contexto.	Responde a la transformación tecnológica y a los cambios del entorno organizacional. La efectividad del Liderazgo depende de la justicia organizacional y Los procesos de conocimiento.

En síntesis, los resultados de la revisión sistemática, muestran que la gestión universitaria se enriquece con la coexistencia de diversos modelos de liderazgo, entre los que destaca el transformacional por su capacidad de impulsar cambio e innovación. Sin embargo, su efectividad depende de articularse con enfoques orientados a la calidad, distribuidos, participativos, gerenciales y digitales. El liderazgo universitario se configura como un fenómeno multidimensional que exige corresponsabilidad, competencias directivas, ética y adaptación al contexto para fortalecer la docencia, la calidad y la transformación institucional.

Discusión

La discusión de los hallazgos requiere la comparación con otros autores para contextualizar los resultados dentro del cuerpo de conocimiento existente. Esta confrontación permite validar las

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

evidencias encontradas, identificar convergencias y divergencias, y enriquecer la interpretación de los modelos de liderazgo para la gestión universitaria. A continuación, se contrastan los resultados con estudios no incluidos en la revisión, lo que aporta una perspectiva complementaria y fortalece la rigurosidad del análisis.

El predominio del liderazgo transformacional identificado en los resultados coincide con lo planteado por Casique y González (2023), quienes evidenciaron que este estilo de liderazgo en el docente genera efectos positivos en la percepción estudiantil y en el clima académico. Asimismo, la relevancia de la transformación digital como tendencia concuerda con lo señalado por Perera y Dorantes (2024), quienes precisaron que la cultura digital académica impacta de forma significativa los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta convergencia confirma que el liderazgo transformacional y la digitalización constituyen ejes articuladores de la gestión universitaria actual.

En relación con el liderazgo distribuido, los hallazgos se alinean con lo expuesto por Salas et al. (2022), quienes realizaron una revisión sistemática que evidenció el compromiso estudiantil en el aprendizaje en línea durante la pandemia en educación superior latinoamericana. Lo anterior coincide con Faustino et al. (2022), quien precisó que las tecnologías de la información y la comunicación transformaron la educación superior y exigieron nuevos enfoques de liderazgo. Estos aportes confirman que la distribución del liderazgo y la integración tecnológica constituyen dimensiones complementarias para fortalecer la gestión universitaria en contextos de cambio acelerado y permanente.

Respecto a las competencias directivas y la calidad educativa, los resultados convergen con lo planteado por Arias et al. (2023), quienes evaluaron el liderazgo digital en estudiantes universitarios y evidenciaron la necesidad de articular la formación directiva con las exigencias tecnológicas. Asimismo, Chávez et al. (2022), demostraron que el liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis fortalece la resiliencia institucional. Esta correspondencia sugiere que la profesionalización de los directivos universitarios requiere una formación integral que articule competencias tecnológicas, pedagógicas y de gestión.

En cuanto a la participación ética y social, los hallazgos se complementan con lo señalado por Sánchez et al. (2024), quienes precisaron que el liderazgo pedagógico desempeña un papel fundamental en la innovación educativa y la adaptación a nuevas tecnologías. Esta perspectiva amplía la comprensión del liderazgo más allá de la dimensión administrativa, e integra la responsabilidad social como criterio de éxito directivo. La convergencia entre estos estudios y los resultados de la revisión confirma que el liderazgo universitario debe articular la ética, la innovación y la adaptación tecnológica para responder a las demandas sociales contemporáneas.

No obstante, los resultados también revelan limitaciones en la implementación práctica de los modelos de liderazgo. Ruiz y Troya (2025), evidenciaron, mediante una revisión sistemática, que el liderazgo docente en educación superior presenta desafíos para generar ambientes de aprendizaje colaborativo y significativo. Esta limitación coincide con la heterogeneidad de enfoques identificados en los resultados, lo que sugiere que la efectividad del liderazgo depende del contexto institucional, la cultura organizacional y la preparación de los directivos. Por tanto, se requiere profundizar en estudios longitudinales que evalúen el impacto sostenido de los modelos de liderazgo en la gestión universitaria.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Conclusiones

Los modelos y estilos de liderazgo constituyen un componente estratégico para la gestión universitaria. Mediante estos elementos, la conducción institucional mejora y permite una participación integral de todos los actores académicos que responden a los escenarios de transformación. El liderazgo universitario ha evolucionado hacia enfoques que promueven la participación, la colaboración y la construcción de objetivos compartidos. En este sentido, el liderazgo trasciende la función administrativa y genera una articulación con los procesos organizacionales y humanos para cumplir con las funciones sustantivas de la universidad, tales como la formación, la investigación, la innovación y la responsabilidad social extendida.

Entre los modelos identificados se destacan principalmente el liderazgo transformacional y el liderazgo distribuido, lo que evidencia una tendencia hacia la construcción de una visión compartida, la motivación, la innovación y el desarrollo de las capacidades organizacionales. Ambas propuestas amplían la responsabilidad para conducir hacia diferentes actores y niveles que respondan a la complejidad de las instituciones. Adicionalmente, se ha evidenciado el aporte de enfoques como el participativo, el transaccional y el resiliente, orientados al servicio y a la colaboración interinstitucional que fortalece la calidad de los procesos formativos y administrativos.

Los aportes a la gestión universitaria se centran en establecer los diferentes modelos de liderazgo para fortalecer la toma de decisiones, la cultura organizacional, el desarrollo del talento humano y la colaboración institucional. Los resultados sugieren que las prácticas de transformación universitaria se basan en la articulación de los líderes, quienes muestran una capacidad de respuesta mejorada ante las demandas del entorno. La coexistencia de diversos enfoques confirma que no existe un único modelo de liderazgo, sino que su efectividad depende de la articulación contextualizada entre la transformación institucional, la participación colaborativa y la adaptación digital.

Se reconoce una tendencia hacia un liderazgo compartido, flexible e innovador que responda a las necesidades y procesos actuales de las organizaciones universitarias. Se recomienda realizar estudios longitudinales y contextualizados que determinen la combinación óptima de las prácticas de liderazgo para contribuir a la construcción de una gestión eficiente y actualizada. Asimismo, se sugiere profundizar en la formación de líderes académicos y en la evaluación sistemática de los efectos institucionales de los modelos implementados, con el propósito de fortalecer la calidad y la pertinencia social de la educación superior en el contexto latinoamericano y global.

Acerca de

Contribución de los autores: Los autores contribuyeron en la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual, y la aprobación en la versión final para su publicación.

Financiamiento: Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Certificación ética: El estudio se basó en la revisión y síntesis de publicaciones científicas, respetando los principios de integridad académica, transparencia metodológica y reconocimiento de las fuentes consultadas.

Referencias

Acosta, A., Ganga, F., y Rama, C. (2021). Gobernanza universitaria: enfoques y alcances conceptuales. *Revista iberoamericana de educación superior, 12*(33), 3-17. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.854

Arias, J. C., Rossetti, S. R., y Rojas, I. S. (2023). Evaluación del liderazgo digital en estudiantes universitarios. *Vértice universitario, 25*(94). https://doi.org/10.36792/rvu.v25i94.77

Bedoya, C., Murillo, G., y González, C. H. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores, 23*(4), 685-708. https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7

Bellibas, M. S., Ozkul, R., Karacabey, M. F., y Polatcan, M. (2025). Distributed leadership strengthening the role of transformational leadership in enhancing teacher psychological capital and well-being. *Journal of Educational Administration, 63*(6), 505-519. https://doi.org/10.1108/JEA-02-2025-0062

Casique, A., y González, M. C. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias administrativas teoría y praxis, 19*(1), 128-143. https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325

Chávez, L. M., Castro, M. C., Urquizzo, J. A., y Majo, H. R. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista de ciencias sociales, 28*(5), 124-134. https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38150

Chávez, M. Z., Pantigoso, N., Varas, S. M., y Valverde, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía, 6*(12), 198-218. https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559

Cisternas, C., y Bustos, F. (2024). La investigación sobre la gestión en educación superior: Un mapa científico de las publicaciones 2011-2020. *Actualidades Investigativas en Educación, 24*(1), 327-359. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/aie.v24i1.55536

Corrales, J. D., Díaz, C. J., y Acosta, W. (2025). Liderazgo distribuido en la gestión universitaria. *Experiencias y desafíos en gerencia educativa, 17*. https://doi.org/10.51573/Andes.9789587988598.9789587988604

Duarte, N. N., y Ruay, R. (2023). Pertinencia de un modelo de liderazgo resiliente y gestión de calidad en la educación superior. *Revista Boletín Redipe, 12*(6), 18-37. https://doi.org/10.36260/rbr.v12i6.1971

Faustino, A., Herrera, S. R., Davis, D., y Wongo, E. (2022). Hacia una transformación de la sociedad angoleña: Las TIC y el COVID-19 en la educación superior. *Revista Electrónica Educare, 26*(3), 441-462. http://dx.doi.org/10.15359/ree.26-3.25

Flores, D. A., Artola, M.-d.-L., y Tarifa, L. (2024). Dimensiones e indicadores para el diagnóstico de la calidad de las universidades. *Cienciamatria [online]. 2024, vol. 10, n. 19. Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 10*(24). https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1381

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Forero, S. E. (2025). Liderazgo educativo universitario: implicaciones éticas e intencionalidades compartidas desde la universidad como institución. *Iustitia: División de Ciencias Jurídicas y Políticas, 23*(26), 140-160. https://doi.org/10.15332/iust.v23i26.3262

García, V. M., Orrala, L. A., y Pacheco, I. S. (2022). La comunicación institucional dentro de la gestión universitaria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(S1), 186-192. https://doi.org/10.62452/b40mp657

Gómez, S. A. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Conecta Libertad, 4*(1), 75-81. https://revistaistl.itslibertad.edu.ec/ITSL/article/view/114/328

Gonzalez, C. H., Garcia, M., y Murillo, G. (2020). Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Prisma Social(31), 283*-303. https://revistaprismasocial.es/ps/article/view/3902/4548

Izaguirre, J. A., y Rangel, E. W. (2024). Liderazgo docente y motivación académica en educación superior. *Revista Científica de la UCSA, 11*(3), 53-63. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.053

Izquierdo, A. M., Mercedes, M. A., Álvarez, A. O., y Echeagaray, N. Y. (2024). La gestión de la calidad y los objetivos de desarrollo sostenible en universidades latinoamericanas. *Episteme Koinonía, 7*(14), 207-224. https://doi.org/10.35381/e.k.v7i14.4200

Jiménez, R., y Cisneros, E. J. (2024). Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura. *Política, globalidad y ciudadanía, 10*(20), 17-45. https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-282

Juárez, E. I., y Limache, E. M. (2022). Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional universitaria. *Revista Veritas Et Scientia-UPT, 11*(2), 171–181-171–181. https://www.researchgate.net/publication/372847249_Estilo_de_liderazgo_de_los_directivos_y_la_gestion_organizacional_universitaria

Khan, I. U., Idris, M., y Amin, R. U. (2023). Leadership style and performance in higher education: the role of organizational justice. *International Journal of Leadership in Education, 26*(6), 1111-1125. https://www.researchgate.net/publication/352088915_Leadership_style_and_performance_in_higher_education_the_role_of_organizational_justice

Lirong, G., y Yi, W. C. (2026). Distributed Leadership and Transformational Leadership in Higher Education: Global Trends, Challenges, and Opportunities. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 11*(4), e003872-e003872. https://doi.org/10.47405/mjssh.v11i4.3872

Macfarlane, B., Bolden, R., y Watermeyer, R. (2024). Three perspectives on leadership in higher education: Traditionalist, reformist, pragmatist. *Higher education, 88*(4), 1381-1402. https://doi.org/10.1007/s10734-023-01174-x

Mariscal, J., Justo, A. C., Aguilar, W. E., y De Las Fuentes, M. (2024). Modelo para evaluar el impacto de un sistema de gestión de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje en instituciones de educación superior. *Un caso de estudio. Formación universitaria, 17*(5), 27-46. https://doi.org/10.53595/rlo.v4.i11.109

Mejía, Y. Y., y Mejía, Ó. A. (2021). Transformación digital en las instituciones de educación superior a partir del Covid-19: madurez tecnológica de los estudiantes en Colombia. *Revista Universidad y Empresa, 23*(41), 71-106. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10606

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Moscoso, S. A., Pulla, C. A., Minchala, W. R., y Castro Lez, D. P. (2024). Análisis comparativo de modelos de gestión de calidad: una propuesta enfocada a universidades. *Revista Científica UISRAEL, 11*(2), 63-80. https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1065

Muñoz, J. P., Valle, D., Barrios, H., y García, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad, 47*(2), 21-40. https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40

Palacios, R., Tarifeño, M., y Gallegos, A. L. (2023). Liderazgo docente universitario en los modelos del sistema gestión universitario, explorando enfoques. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Horizontes, 7*(30). https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.644

Pedraja, L. M., Rodríguez, E. R., Espinoza, C. J., y Muñoz, C. P. (2021). Liderazgo y cultura en carreras de ingeniería: estudio en una universidad chilena. *Formación universitaria, 14*(1), 67-80. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100067

Perera, R., y Dorantes, G. L. (2024). Impacto de la cultura digital académica en los procesos de enseñanza aprendizaje durante la pandemia de COVID-19. *Perfiles educativos, 46*(186), 96-110. https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/61521

Pinto, C., Piña, D., Carranza, L. E., y Rodríguez, G. (2024). Academic Quality Management in Latin American Educational Institutions: Design of Models for Efficiency and Innovation. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research, 7*(S8). https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.730

Ricartti, A. E., González, M. A., Pérez, J. A., Rosales, H. I., Hernández, E. I., Bujanda, I. S., Salas, A. C., Briceño, I. I., y Cupich, M. F. (2026). Impact of educational managers competencies and leadership styles on digital transformation and quality in higher education. *Frontiers in Education, 11*, 1700517. https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1700517

Rodríguez, E., Pérez, A. J., y Camejo, Y. (2023). Formación del liderazgo distribuido en los estudiantes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo. Atenas(61 (enero-diciembre)). https://www.researchgate.net/publication/371471110_Formacion_del_liderazgo_distribuido_en_los_estudiantes_de_la_carrera_Gestion_Sociocultural_para_el_Desarrollo

Ruiz, R. D., y Troya, H. E. (2025). Liderazgo Docente en la Educación Superior: Revisión Sistemática: Faculty Leadership in Higher Education: Systematic Review. *Revista Scientific, 10*(35), 171-193. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.35.8.171-193

Salas, S. Z., Yang, Y., y Zhang, Z. (2022). Student engagement in online learning in Latin American higher education during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *British journal of educational technology, 53*(3), 593-619. https://doi.org/10.1111/bjet.13190

Sánchez, M. F., Saona, J. E., Troya, G. E., y Cajas, L. L. (2024). El papel del liderazgo pedagógico en la innovación educativa y la adaptación a nuevas tecnologías. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar, 8*(6), 3417-3427. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15101

Sánchez, S. A., Carmona, M. C., López, I. L. d. J., y Lozano, R. C. (2025). Liderazgo Transformacional en el Fortalecimiento de Políticas y Programas en la Educación Superior: Un Estudio de Casos en Instituciones de América Latina. *Ibero Ciencias-Revista Científica y Académica, 4*(4), 666-685. https://doi.org/10.63371/ic.v4.n4.a401

Sandoval, V. L., y López, M. (2025). Transformación digital en la educación superior desde la perspectiva internacional: mapeo sistemático de la literatura. *Texto Livre, 18*, e51996. https://doi.org/10.1590/1983-3652.2025.51996

Sangama, E. J. (2025). Hacia una gobernanza regional eficiente: Confluencia entre tecnología, organización y cambio. *Cienciamatria [online]. 2025, vol. 11, n. 21. Cienciamatria. Revista*

http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i16.380

Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 11(21). https://doi.org/10.35381/cm.v11i21.1593

Sigahi, T. F., Sznelwar, L. I., Rampasso, I. S., Moraes, G. H. S., Girotto Júnior, G., Pinto Júnior, A., y Anholon, R. (2023). Proposal of guidelines to assist managers to face pressing challenges confronting Latin American universities: a complexity theory perspective. *Ergonomics, 66*(9), 1203-1218. https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2126895

Solano, S. M. (2024). Liderazgo distribuido: Un recorrido histórico y su impacto en la eficacia escolar. *Revista Latinoamericana Ogmios, 4*(11), 10–24. https://doi.org/10.53595/rlo.v4.i11.109

Villalobos, X., y Celedón, M. W. (2026). El liderazgo distribuido para una gestión académica efectiva: elemento que permite facilitar y mejorar los procesos formativos y transformar los contextos institucionales. *Revista Saberes Educativos(16), 1*-20. https://doi.org/10.5354/2452-5014.2026.82951

Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).