

TENDENCIAS Y VACÍOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNIVERSIDADES: UNA REVISIÓN NARRATIVA

Trends and Gaps in Transformational Leadership in Universities: A Narrative Review

Tendências e Lacunas da Liderança Transformacional em Universidades: Uma Revisão Narrativa

Hans Augusto Carrillo-Rivera¹, <https://orcid.org/0009-0001-0878-575X>
Zaily Leticia Velázquez-Martínez^{2*}, <https://orcid.org/0000-0002-7378-3128>

¹Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala

²Universidad Internacional Iberoamericana UNINI México, Campeche, México

*Autor para correspondencia: zaily.velazquez@unini.edu.mx

Citación/Citation/Citação: Carrillo-Rivera, H.A., Velázquez-Martínez, L. (2026). Tendencias y vacíos del liderazgo transformacional en universidades: una revisión narrativa. *HOMERO*, 2(2), 359-368. <https://doi.org/10.64492/c3jqa379>

RESUMEN

Antecedentes: El liderazgo transformacional se ha consolidado como un enfoque relevante en la gestión de instituciones de educación superior, en un contexto caracterizado por demandas crecientes de calidad, innovación y sostenibilidad, lo que ha impulsado un aumento significativo de la producción científica en este campo. Objetivo: Analizar las tendencias y vacíos que caracterizan la investigación sobre liderazgo transformacional en universidades en la literatura científica reciente. Método: Se desarrolló una revisión narrativa con enfoque cualitativo mediante la aplicación del método QR (Questioning & Reproducibility), que permitió delimitar la pregunta de investigación, establecer criterios de selección y garantizar la coherencia del proceso analítico. La búsqueda se realizó en la base de datos Google Scholar, considerando estudios recientes en inglés y español relacionados con liderazgo transformacional en educación superior. Resultados: Los hallazgos evidencian tendencias centradas en la relación del liderazgo transformacional con el desempeño institucional, la cultura organizacional, la sostenibilidad, la innovación y, en menor medida, el bienestar laboral. Asimismo, se identifican vacíos asociados a la predominancia de enfoques cuantitativos, la limitada diversidad metodológica, la escasa exploración de dimensiones como la inclusión y la transformación digital, y un desequilibrio geográfico con baja representación de América Latina. Conclusiones: El estudio evidencia que, aunque el campo se encuentra conceptualmente consolidado, requiere mayor diversificación teórica, metodológica y contextual para avanzar hacia una comprensión más integral del liderazgo transformacional en universidades y orientar futuras agendas de investigación.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional; educación superior; universidades; revisión narrativa; tendencias de investigación; vacíos de conocimiento.

ABSTRACT

Background: Transformational leadership has become a relevant approach in the management of higher education institutions within a context characterized by increasing demands for quality, innovation, and sustainability, leading to a growing body of scientific research in this field. Objective: To analyze the trends and gaps characterizing research on transformational leadership in universities in recent scientific literature. Method: A qualitative narrative review was conducted using the Questioning & Reproducibility (QR) method, which enabled the definition of the research question, the establishment of selection criteria, and the coherence of the analytical process. The search was carried out in the Google Scholar database, including recent studies in English and Spanish related to transformational leadership in higher education. Results: The findings reveal trends focused on the relationship between transformational leadership and institutional performance, organizational culture, sustainability, innovation, and, to a lesser extent, employee well-being. Additionally, several gaps were identified, including the predominance of quantitative approaches, limited methodological diversity, insufficient exploration of dimensions such as inclusion and digital transformation, and a geographical imbalance with low representation of Latin America. Conclusions: The study shows that, although the field

is conceptually well established, greater theoretical, methodological, and contextual diversification is needed to achieve a more comprehensive understanding of transformational leadership in universities and to guide future research agendas.

Keywords: Transformational leadership; higher education; universities; narrative review; research trends; knowledge gaps.

RESUMO

Antecedentes: A liderança transformacional tem se consolidado como uma abordagem relevante na gestão de instituições de ensino superior, em um contexto marcado por crescentes demandas de qualidade, inovação e sustentabilidade, o que tem impulsionado a produção científica nesse campo. **Objetivo:** Analisar as tendências e lacunas que caracterizam a pesquisa sobre liderança transformacional em universidades na literatura científica recente. **Método:** Foi realizada uma revisão narrativa com enfoque qualitativo, utilizando o método QR (Questioning & Reproducibility), que permitiu delimitar a pergunta de pesquisa, estabelecer critérios de seleção e garantir a coerência do processo analítico. A busca foi conduzida na base de dados Google Scholar, incluindo estudos recentes em inglês e espanhol sobre liderança transformacional no ensino superior. **Resultados:** Os achados evidenciam tendências centradas na relação entre liderança transformacional e desempenho institucional, cultura organizacional, sustentabilidade, inovação e, em menor medida, bem-estar no trabalho. Além disso, identificam-se lacunas relacionadas à predominância de abordagens quantitativas, à limitada diversidade metodológica, à baixa exploração de temas como inclusão e transformação digital, e a um desequilíbrio geográfico com pouca representação da América Latina. **Conclusões:** O estudo demonstra que, embora o campo esteja conceitualmente consolidado, ainda requer maior diversificação teórica, metodológica e contextual para avançar em uma compreensão mais abrangente da liderança transformacional em universidades e orientar futuras agendas de pesquisa.

Palavras-chave: Liderança transformacional; ensino superior; universidades; revisão narrativa; tendências de pesquisa; lacunas de conhecimento.

Fecha de recepción: 10/03/2026 **Fecha de aceptación:** 12/05/2026 **Fecha de publicación:** 30/06/2026

INTRODUCCIÓN

El liderazgo constituye un eje central en el estudio de las organizaciones y, en particular, en el ámbito de la educación superior, donde su influencia se extiende a la gestión institucional, la calidad académica y el desarrollo organizacional. Tradicionalmente, el liderazgo ha sido definido como un proceso de influencia orientado al logro de objetivos colectivos (Yukl, 2013), aunque su conceptualización ha evolucionado hacia enfoques más complejos que reconocen su carácter relacional, contextual y dinámico (Northouse, 2021). En este marco, las instituciones universitarias enfrentan crecientes desafíos derivados de la globalización, la transformación digital, las demandas de calidad y la necesidad de responder a contextos sociales cambiantes, lo que ha intensificado el interés por identificar estilos de liderazgo capaces de promover procesos de cambio sostenibles.

Entre las diversas perspectivas teóricas, el liderazgo transformacional se ha consolidado como uno de los enfoques más influyentes en la literatura científica. Introducido por Burns (1978) y desarrollado posteriormente por Bass (1985), este modelo plantea que los líderes pueden influir en sus seguidores elevando sus niveles de motivación, compromiso y desarrollo personal, orientándolos hacia metas organizacionales compartidas. Sus dimensiones fundamentales —influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual— han sido ampliamente estudiadas y validadas en distintos contextos organizacionales (Bass & Riggio, 2006). En el ámbito educativo, Leithwood y Jantzi (2005) y Leithwood y Sun (2012) han destacado la relevancia de este enfoque para la mejora escolar y universitaria, al evidenciar su impacto en variables como el compromiso docente, la cultura organizacional y el aprendizaje institucional.

En el contexto de la educación superior, el liderazgo transformacional ha cobrado especial relevancia debido a la complejidad de las universidades como organizaciones caracterizadas por estructuras descentralizadas, diversidad de actores y múltiples funciones (Bolden et al., 2009). Investigaciones recientes han vinculado este estilo de liderazgo con procesos de innovación, calidad educativa y cambio organizacional en universidades (Bryman, 2007; Gumus et al., 2018). Asimismo, se ha señalado su papel en la construcción de entornos colaborativos y en la promoción de culturas organizacionales orientadas al aprendizaje y la mejora continua (Middlehurst, 2013). Estas contribuciones han consolidado al liderazgo transformacional como un referente clave en la gestión universitaria contemporánea.

No obstante, a pesar del crecimiento sostenido de la investigación en este campo, la literatura presenta una notable dispersión en términos de enfoques teóricos, metodológicos y contextuales. Esta heterogeneidad dificulta la construcción de una comprensión integrada del estado del conocimiento sobre liderazgo transformacional en universidades. Diversos autores han señalado que los estudios tienden a concentrarse en el análisis de relaciones entre variables específicas, privilegiando diseños cuantitativos y enfoques funcionalistas que enfatizan los efectos del liderazgo en resultados organizacionales (Dinh et al., 2014; Eva et al., 2019). Esta orientación, si bien ha permitido acumular evidencia empírica relevante, limita la exploración de dimensiones más complejas del liderazgo, como su carácter contextual, relacional y crítico.

Adicionalmente, la producción científica en este ámbito evidencia desequilibrios geográficos significativos. Gran parte de los estudios sobre liderazgo transformacional en educación superior se ha desarrollado en contextos anglosajones y en regiones como Asia y Europa, mientras que otras regiones, como América Latina, presentan una menor representación en la literatura internacional (Gumus et al., 2018). Esta situación restringe la comprensión del fenómeno en contextos socioculturales diversos y limita la posibilidad de generar conocimiento contextualizado que responda a las particularidades de los sistemas universitarios en distintas regiones.

En este contexto, resulta pertinente desarrollar estudios que permitan sistematizar y analizar críticamente la producción científica reciente sobre liderazgo transformacional en universidades. Las revisiones narrativas constituyen una herramienta valiosa para este propósito, ya que facilitan la integración de aportes teóricos y empíricos, así como la identificación de patrones y áreas de desarrollo dentro de un campo de estudio (Baumeister & Leary, 1997). Cuando estas revisiones se sustentan en enfoques metodológicos rigurosos, contribuyen a fortalecer la coherencia y la validez del análisis realizado.

Desde una perspectiva científica, la identificación de tendencias y vacíos en la investigación contribuye a orientar futuras agendas de estudio y a fortalecer el desarrollo teórico del liderazgo transformacional en el ámbito universitario. Desde el punto de vista social y organizacional, este tipo de análisis resulta relevante para apoyar la toma de decisiones en las instituciones de educación superior, especialmente en contextos que enfrentan desafíos relacionados con la calidad, la equidad y la innovación.

En función de lo anterior, el objetivo de este artículo es analizar las tendencias y vacíos que caracterizan la investigación sobre liderazgo transformacional en universidades en la literatura científica reciente. Dado el carácter exploratorio y analítico de la revisión, no se plantean hipótesis, sino que se busca ofrecer una visión integrada del estado del conocimiento que contribuya al avance del campo y al desarrollo de futuras investigaciones.

MÉTODO

El presente estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión, interpretación y análisis crítico de la producción científica sobre liderazgo transformacional en el contexto universitario. Este enfoque resulta pertinente para estudios de revisión narrativa, en tanto permite integrar diversos aportes teóricos y empíricos con el propósito de construir una visión comprensiva del fenómeno (Creswell, 2023).

En términos metodológicos, se empleó el método de análisis-síntesis, el cual facilita la descomposición del objeto de estudio en sus elementos constitutivos para, posteriormente, integrarlos en una interpretación global (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2023). Este procedimiento permitió identificar, examinar y articular las principales categorías presentes en la literatura científica reciente, tales como liderazgo transformacional, desempeño institucional, cultura organizacional, innovación y sostenibilidad en el ámbito de la educación superior.

El procedimiento se articuló con el método Questioning & Reproducibility (QR) propuesto por Deroncele-Acosta (2025). Este método se estructura en dos dimensiones: la Pregunta (Q), que orienta la delimitación del objeto de estudio y guía la revisión de la literatura, y la Reproducibilidad (R), que permite explicitar de forma clara las decisiones metodológicas adoptadas durante el proceso investigativo.

Pregunta

¿Qué tendencias y vacíos caracterizan la investigación sobre liderazgo transformacional en universidades en la literatura científica reciente?

Reproducibilidad

La ecuación de búsqueda se estructuró a partir de dos clústeres temáticos: liderazgo transformacional y educación superior/universidades. En la Tabla 1 se presenta la ecuación de búsqueda utilizada. La búsqueda se realizó en la base de datos Google Scholar, considerando publicaciones en español e inglés correspondientes al periodo 2021–2026. La selección de Google Scholar como única fuente de búsqueda responde a la naturaleza narrativa del presente estudio, cuyo propósito fue realizar una revisión analítica y focalizada del liderazgo transformacional en el ámbito universitario, priorizando la pertinencia y profundidad de los aportes más relevantes por encima de la exhaustividad cuantitativa; en este sentido, Google Scholar permitió acceder a literatura diversa y multidisciplinaria, facilitando la identificación de estudios significativos en función de criterios previamente establecidos, lo que derivó en un corpus acotado de trabajos altamente pertinentes para el análisis; esta estrategia resulta coherente con el enfoque de revisión narrativa, orientado a la interpretación crítica más que a la cobertura total del campo; no obstante, se reconoce que el uso de una única base de datos y el tamaño reducido de la muestra pueden limitar la representatividad de los hallazgos, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela y se sugiere que futuras investigaciones amplíen las fuentes y el número de estudios considerados.

Ecuaciones de búsqueda

Tabla 1

Clústeres y ecuaciones de búsqueda

Clúster	Ecuación de búsqueda
Clúster 1. Liderazgo transformacional	“transformational leadership” OR “transformational leader*” OR “liderazgo transformacional”
Clúster 2. Educación superior / universidades	“higher education” OR universit* OR “higher education institution*” OR universities OR “tertiary education” OR “educación superior”

Aplicando la ecuación de búsqueda en Google Scholar, se obtuvo un total de 15,800 documentos. Posteriormente, se aplicaron filtros por rango de tiempo (2021–2026) y por coincidencia en el título mediante el comando allintitle, lo que permitió reducir los resultados a 130 documentos.

De manera complementaria, se realizaron búsquedas específicas por contexto geográfico. En el caso de América Latina, la ecuación “liderazgo transformacional” universidades Latinoamérica arrojó 10,800 resultados, evidenciando una presencia moderada de estudios en la región. Por su parte, la búsqueda orientada a Guatemala (“transformational leadership” Guatemala universities) generó 1,990 resultados; sin embargo, tras el análisis de pertinencia, se constató que correspondían mayoritariamente a investigaciones desarrolladas en otros países o a menciones indirectas, sin estudios centrados específicamente en universidades guatemaltecas.

A partir de estos resultados, se seleccionaron artículos científicos en función de su pertinencia temática, dando lugar al corpus final de análisis. Se priorizaron estudios con alta relevancia académica y reconocimiento en la literatura, medido a través del número de citas, complementando la búsqueda mediante el análisis de referencias y trabajos citantes.

Selección de base de datos

Para la presente investigación se seleccionó la base de datos Google Scholar, debido a su amplia cobertura de literatura científica y académica en acceso abierto, lo que permite identificar estudios relevantes en diversas disciplinas. Esta elección se justifica por su capacidad para integrar publicaciones provenientes de distintas fuentes indexadas, facilitando la localización de investigaciones pertinentes al liderazgo transformacional en el ámbito de la educación superior.

Asimismo, Google Scholar ofrece opciones de filtrado por año, relevancia y número de citas, lo que contribuye a la trazabilidad del proceso de búsqueda en correspondencia con el componente de Reproducibilidad del Método QR. La ejecución de la búsqueda se realizó en abril de 2026.

Filtros

La búsqueda se refinó mediante la aplicación de filtros temporales (2021–2026) y de coincidencia en el título, lo que permitió reducir los resultados iniciales a 130 documentos potencialmente relevantes.

Jerarquización y selección de estudios

A partir de este conjunto, se llevó a cabo un proceso de selección centrado en la pertinencia temática, priorizando aquellos estudios que abordaban directamente el liderazgo transformacional en el contexto de la educación superior. Asimismo, se consideraron únicamente artículos científicos, excluyendo documentos duplicados, investigaciones fuera del ámbito universitario y estudios enfocados en contextos organizacionales no educativos. Como resultado, se conformó un corpus final de estudios caracterizado por su relevancia conceptual, actualidad y aporte al análisis de tendencias y vacíos en la literatura quedando finalmente un total de 16 artículos.

Recursos tecnológicos e inteligencia artificial

En relación con la gestión, almacenamiento y estandarización de las referencias bibliográficas, se empleó el gestor Zotero, el cual permitió organizar de manera sistemática las fuentes recuperadas desde Google Scholar. Esta herramienta facilitó la clasificación, depuración y normalización de las referencias en formato APA 7.

En cuanto al uso de herramientas de inteligencia artificial, estas se limitaron a funciones de apoyo organizativo y redacción asistida. Los procesos de análisis, interpretación de resultados y toma de decisiones metodológicas fueron desarrollados de manera autónoma por los autores, garantizando la coherencia del enfoque, la rigurosidad académica y la integridad científica del estudio.

RESULTADOS

El análisis del corpus seleccionado permite identificar un conjunto de tendencias consistentes en la literatura reciente sobre liderazgo transformacional en el ámbito universitario, así como vacíos relevantes que evidencian la necesidad de profundizar en determinadas áreas de estudio. A partir de la revisión de los artículos incluidos, se observa que el liderazgo transformacional ha sido abordado desde múltiples enfoques, predominando su vinculación con el desempeño institucional, la cultura organizacional, la sostenibilidad, la innovación y el bienestar en contextos educativos.

Tendencias principales en la investigación

Una de las tendencias más consolidadas en la literatura es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño institucional. Diversos estudios coinciden en señalar que este estilo de liderazgo influye positivamente en los resultados organizacionales de las universidades, favoreciendo la eficiencia, la calidad educativa y el logro de objetivos estratégicos. En este sentido, investigaciones como las de Mirage (2022) y Purwanto et al. (2021) evidencian que el liderazgo transformacional actúa como un factor clave para mejorar el rendimiento organizacional, al promover comportamientos innovadores, compromiso laboral y calidad de vida en el trabajo. Asimismo, Handayani et al. (2022) destacan su impacto en la sostenibilidad financiera de las instituciones privadas, lo que amplía su alcance más allá de los resultados académicos tradicionales.

Otra línea relevante se centra en la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional. En esta dirección, Opolot et al. (2025) demuestran que la cultura organizacional media la relación entre el liderazgo y variables como la intención de rotación del personal, evidenciando que entornos organizacionales positivos fortalecen la retención y el compromiso. De manera complementaria, Rojak et al. (2024) y Wejang et al. (2025) subrayan la interacción entre liderazgo y cultura como un elemento determinante en el desempeño de los colaboradores en contextos educativos, lo que sugiere que el liderazgo transformacional no actúa de forma aislada, sino en estrecha relación con dinámicas organizacionales más amplias.

La sostenibilidad constituye otra tendencia emergente en la literatura. Estudios recientes han comenzado a vincular el liderazgo transformacional con el desarrollo sostenible en universidades, incorporando dimensiones ambientales, sociales y económicas. En este marco, Albadarneh et al. (2024) introducen el concepto de liderazgo transformacional verde, destacando su papel en la promoción de prácticas sostenibles en universidades árabes. De forma similar, Nnaji y Unamba (2024) evidencian la influencia de este tipo de liderazgo en la sostenibilidad institucional en contextos africanos, consolidando una línea de investigación en expansión.

En relación con la innovación y la transformación institucional, se observa que el liderazgo transformacional es concebido como un motor de cambio en las universidades. Sutthadaanantaphokin et al. (2025) destacan su influencia en la implementación de la misión institucional, mientras que Adeoye et al. (2025) lo vinculan con la capacidad de las instituciones para equilibrar innovación, rendición de cuentas y ciudadanía global. Asimismo, Muñoz-Chávez et al. (2022) subrayan la importancia de este liderazgo en la respuesta de las universidades ante contextos de crisis, como la pandemia de COVID-19, reforzando su papel estratégico en escenarios de incertidumbre.

Por otro lado, aunque en menor medida, algunos estudios abordan el liderazgo transformacional desde perspectivas relacionadas con el bienestar y las variables psicosociales. En este sentido, Alfalih y Ragmoun (2025) analizan su impacto en el bienestar laboral, particularmente en poblaciones vulnerables, lo que amplía la comprensión del liderazgo más allá de los indicadores de desempeño. De manera complementaria, investigaciones como la de Chuman Vásquez (2023) vinculan este liderazgo con la motivación laboral en docentes, destacando su influencia en el clima organizacional y la satisfacción profesional.

Desde un enfoque más integrador, revisiones como las de Alessa (2021), Carpio-Mendoza et al. (2022) y Kofi y Asare (2025) permiten sintetizar el estado del arte, confirmando que el liderazgo transformacional sigue siendo uno de los enfoques más influyentes en la gestión educativa, caracterizado por su capacidad para generar cambios profundos en las organizaciones y en las personas.

Enfoques teóricos y metodológicos predominantes

El análisis de los estudios evidencia un predominio de enfoques empíricos de tipo cuantitativo, orientados a establecer relaciones entre variables mediante modelos estadísticos. En estos trabajos, el liderazgo transformacional se presenta generalmente como variable independiente, asociada a resultados como desempeño, innovación, compromiso, sostenibilidad o bienestar. Este enfoque relacional se observa en la mayoría de los estudios analizados, lo que evidencia una tendencia hacia la medición del impacto del liderazgo en variables organizacionales específicas.

Asimismo, se identifican revisiones sistemáticas y conceptuales que buscan integrar el conocimiento existente. Alessa (2021) y Carpio-Mendoza et al. (2022) destacan por su aporte en la sistematización de dimensiones y efectos del liderazgo transformacional, mientras que Kofi y Asare (2025) ofrecen una revisión crítica del concepto en el contexto de la educación superior, lo que contribuye a la reflexión teórica.

En términos metodológicos, se observa una limitada diversidad de enfoques, con escasa presencia de estudios cualitativos o mixtos que profundicen en la comprensión contextual del liderazgo. Esto sugiere una oportunidad para desarrollar investigaciones más interpretativas que permitan explorar las dinámicas internas de las universidades desde perspectivas más complejas.

Vacíos en la literatura

A pesar del crecimiento de la producción científica en torno al liderazgo transformacional en universidades, se identifican importantes vacíos en la literatura. En primer lugar, destaca un desequilibrio geográfico en la producción científica. La mayoría de los estudios se concentran en contextos internacionales, particularmente en Asia, África y Medio Oriente, mientras que la evidencia en América Latina es limitada y fragmentada. Aunque se identifican algunos estudios en la región (Chuman Vásquez, 2023; Muñoz-Chávez et al., 2022), estos no alcanzan la misma densidad ni profundidad que los desarrollados en otros contextos.

En este sentido, el vacío es aún más evidente en el caso de Guatemala, donde no se identificaron estudios específicos sobre liderazgo transformacional en universidades dentro del corpus analizado. Esta ausencia revela una brecha significativa en la producción científica, lo que limita la comprensión del fenómeno en contextos locales y justifica la necesidad de investigaciones futuras en este ámbito.

Por otra parte, también se identifican vacíos temáticos. Aunque existe una fuerte concentración en el análisis del desempeño y la cultura organizacional, otras dimensiones como la equidad, la inclusión, la gestión del cambio en contextos digitales y el liderazgo en entornos híbridos aún se encuentran poco exploradas. De igual forma, la mayoría de los estudios adoptan una visión funcional del liderazgo, centrada en sus efectos, dejando en segundo plano el análisis crítico de sus limitaciones o contradicciones. Se evidencia una dependencia de diseños cuantitativos y correlacionales, lo que limita la comprensión profunda de los procesos de liderazgo en contextos reales. La ausencia de enfoques cualitativos, longitudinales y comparativos representa una oportunidad para enriquecer la investigación futura.

Los resultados evidencian que el liderazgo transformacional en universidades es un campo de estudio consolidado en términos conceptuales, pero aún en desarrollo en cuanto a diversidad contextual y metodológica. Las tendencias identificadas reflejan su relevancia para el desempeño, la sostenibilidad y la innovación institucional, mientras que los vacíos detectados, especialmente a nivel geográfico y temático, abren oportunidades significativas para futuras investigaciones.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente revisión narrativa permiten profundizar en la comprensión del liderazgo transformacional en el ámbito universitario, evidenciando tanto su consolidación como enfoque dominante en la literatura científica reciente como las limitaciones persistentes en su desarrollo teórico, metodológico y contextual. El análisis realizado revela patrones consistentes que, si bien confirman su centralidad en el campo, también ponen de manifiesto tendencias hacia simplificaciones conceptuales y sesgos en su abordaje.

En primer lugar, la asociación recurrente entre liderazgo transformacional y desempeño institucional confirma que este enfoque continúa siendo concebido predominantemente como un mecanismo estratégico orientado a la mejora organizacional. Estudios como los de Mirage (2022), Purwanto et al. (2021) y Handayani et al. (2022), así como la revisión sistemática de Alessa (2021), coinciden en destacar su impacto positivo en variables como el rendimiento, la sostenibilidad financiera y la calidad del trabajo. No obstante, esta convergencia refuerza una visión instrumental centrada en resultados medibles, lo que implica una reducción analítica del fenómeno, en tanto limita la comprensión del liderazgo a su eficacia operativa, relegando dimensiones críticas como las relaciones de poder, los dilemas éticos y las tensiones organizacionales. En este sentido, los hallazgos sugieren la necesidad de avanzar hacia enfoques más complejos y multidimensionales.

En estrecha relación, la literatura evidencia una convergencia significativa en torno al papel mediador de la cultura organizacional. Investigaciones recientes (Opolot et al., 2025; Rojak et al., 2024; Wejang et al., 2025) coinciden en que la efectividad del liderazgo transformacional depende de entornos que favorezcan la confianza, el compromiso y la cohesión, lo que apunta hacia una comprensión más sistémica y relacional del liderazgo. Sin embargo, pese a este consenso, son escasos los estudios que profundizan en los procesos mediante los cuales dichas culturas se construyen y transforman en contextos universitarios específicos, lo que evidencia una brecha relevante en la literatura.

Por otra parte, la incorporación de la sostenibilidad como eje analítico refleja una expansión reciente del campo. Propuestas como el liderazgo transformacional verde (Albadarneh et al., 2024) y su vinculación con la sostenibilidad institucional (Nnaji & Unamba, 2024) evidencian un desplazamiento hacia perspectivas más integradoras, alineadas con los desafíos globales contemporáneos. No obstante, esta línea de investigación aún presenta un desarrollo incipiente y fragmentado, con escasa articulación con otras dimensiones del liderazgo, lo que limita su potencial explicativo.

En lo que respecta a la innovación y la transformación institucional, los resultados refuerzan la idea del liderazgo transformacional como catalizador del cambio en las universidades (Sutthadaanantaphokin et al., 2025; Adeoye et al., 2025). Asimismo, el contexto de crisis generado por la pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve su relevancia para la adaptación organizacional (Muñoz-Chávez et al., 2022). Sin embargo, la literatura tiende a abordar estos procesos desde una perspectiva normativa, centrada en sus beneficios esperados, sin problematizar suficientemente las resistencias, contradicciones y desigualdades que emergen en los procesos de cambio, lo que limita una comprensión crítica del fenómeno.

En relación con las dimensiones humanas del liderazgo, se identifica una presencia aún incipiente de estudios que abordan variables como el bienestar y la motivación. Investigaciones como las de Alfalih y Ragmoun (2025) y Chuman Vásquez (2023) amplían el campo hacia la dimensión subjetiva del trabajo académico. No obstante, su desarrollo resulta todavía marginal frente a la predominancia de estudios centrados en el desempeño organizacional, lo que evidencia un desequilibrio en las prioridades de investigación. Desde el punto de vista metodológico, la literatura revisada muestra una clara predominancia de enfoques cuantitativos y correlacionales. Si bien estos aportes han permitido consolidar evidencia empírica relevante, también presentan limitaciones en la comprensión profunda de los procesos de liderazgo. En este sentido, revisiones como las de Carpio-Mendoza et al. (2022) y Kofi y Asare (2025) coinciden en la necesidad de diversificar los enfoques metodológicos, incorporando diseños cualitativos, mixtos y longitudinales que permitan captar el carácter dinámico y contextualizado del fenómeno.

Uno de los hallazgos más significativos de esta revisión es el marcado desequilibrio geográfico en la producción científica. La concentración de estudios en regiones como Asia, África y Medio Oriente contrasta con la limitada evidencia en América Latina, donde los aportes existentes (Chuman Vásquez, 2023; Muñoz-Chávez et al., 2022) resultan aún fragmentarios. Esta situación se acentúa en contextos específicos como Guatemala, donde no se identificaron estudios sobre liderazgo transformacional en universidades. Este vacío no solo limita el desarrollo del conocimiento en la región, sino que también restringe la comprensión del fenómeno en contextos socioculturales particulares.

El principal aporte de esta revisión radica en la integración crítica de estas tendencias y vacíos, ofreciendo una lectura articulada del estado actual del conocimiento. Al identificar no solo lo que se ha investigado, sino también aquello que ha sido sistemáticamente omitido, el estudio contribuye a reorientar el debate académico hacia dimensiones menos exploradas. Asimismo, la utilización del método QR fortalece la transparencia y trazabilidad del proceso analítico, aportando rigor metodológico.

En términos de implicaciones prácticas, los hallazgos sugieren que la implementación del liderazgo transformacional en las universidades debería trascender enfoques centrados exclusivamente en el desempeño, incorporando dimensiones como la cultura organizacional, el bienestar y la sostenibilidad institucional. No obstante, estas aplicaciones deben ser contextualizadas, evitando la adopción acrítica de modelos generalizados.

Es necesario reconocer las limitaciones del estudio. El uso de una única base de datos pudo haber restringido la inclusión de publicaciones relevantes, mientras que el carácter narrativo de la revisión implica un componente interpretativo susceptible de sesgos. Estas limitaciones refuerzan la necesidad de continuar desarrollando investigaciones más diversas y contextualizadas.

A partir de lo anterior, se proponen futuras líneas de investigación orientadas a: (a) fortalecer el estudio del liderazgo transformacional en América Latina, particularmente en contextos subrepresentados como Guatemala; (b) incorporar enfoques metodológicos cualitativos y mixtos; y (c) explorar dimensiones emergentes como la inclusión, la equidad y la transformación digital.

CONCLUSIONES

La presente revisión narrativa permitió ofrecer una visión integrada del estado actual de la investigación sobre liderazgo transformacional en universidades, evidenciando su consolidación como un enfoque central en la comprensión de los procesos de dirección y cambio en la educación superior, en correspondencia con el objetivo de analizar sus tendencias y vacíos en la literatura científica. Más allá de su amplia presencia, los hallazgos indican que el campo continúa en evolución, particularmente en lo relativo a su diversificación teórica, metodológica y contextual. Uno de los principales aportes del estudio radica en la identificación de una orientación predominante hacia enfoques que priorizan los resultados organizacionales, lo que ha favorecido la acumulación de evidencia empírica, pero también ha limitado la exploración de dimensiones más complejas del liderazgo. En este sentido, se confirma la necesidad de avanzar hacia perspectivas más integrales que reconozcan su carácter relacional, contextual y crítico en entornos universitarios.

Asimismo, se evidenció la existencia de brechas significativas en la producción científica, particularmente en regiones como América Latina, donde la investigación aún es incipiente. Esta situación subraya la importancia de promover estudios contextualizados que permitan comprender el liderazgo transformacional desde realidades socioculturales específicas, contribuyendo a una mayor diversidad epistemológica del campo.

Desde el punto de vista metodológico, los resultados ponen de manifiesto la conveniencia de ampliar los enfoques de investigación, incorporando diseños cualitativos, mixtos y longitudinales que posibiliten una comprensión más profunda de las dinámicas de liderazgo en contextos reales. En términos teóricos, se identifican oportunidades para explorar nuevas dimensiones del liderazgo transformacional, tales como la inclusión, la equidad y la transformación digital, así como para problematizar sus alcances desde marcos analíticos más críticos.

En cuanto a las limitaciones del estudio, es importante señalar que el uso de una única base de datos pudo haber restringido la inclusión de algunas publicaciones relevantes, mientras que el carácter narrativo de la revisión implica un proceso interpretativo susceptible de sesgos. No obstante, estas limitaciones abren oportunidades para el desarrollo de futuras investigaciones con enfoques más amplios y diversos.

A partir de lo anterior, se proponen futuras líneas de investigación orientadas a fortalecer el estudio del liderazgo transformacional en contextos subrepresentados, especialmente en América Latina; incorporar metodologías cualitativas y mixtas; y profundizar en dimensiones emergentes que permitan una comprensión más integral del fenómeno.

Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones relevantes tanto para la investigación como para la práctica y la gestión universitaria. En particular, pueden contribuir al diseño de políticas institucionales más contextualizadas, al fortalecimiento de programas de formación de líderes académicos y directivos, y a la implementación de prácticas organizacionales que integren el desempeño con el bienestar, la inclusión y la sostenibilidad en la educación superior.

DECLARATORIA DE TRANSPARENCIA, ÉTICA Y RESPONSABILIDAD

Conflicto de intereses: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses relacionados con la investigación, la autoría o la publicación de este artículo.

Contribución y autoría: Los autores declaran que han contribuido de manera significativa al manuscrito de acuerdo con la taxonomía CRediT, aprobado la versión final y orden de autoría.

Aprobación ética: El estudio no requirió la aprobación por un Comité de Ética.

Financiamiento: Los autores declaran que esta investigación no recibió financiamiento.

Uso de Inteligencia Artificial (IA): Los autores declaran cualquier uso de herramientas de Inteligencia Artificial de manera transparente y asume plena responsabilidad sobre el contenido del manuscrito.

Preprints: Los autores declaran que este manuscrito no ha sido publicado previamente como preprint en ningún repositorio público.

Retracciones y correcciones: Los autores conocen la política editorial de la revista HOMERO respecto a la ética en publicación, retractaciones y correcciones, y se comprometen a actuar conforme a los principios establecidos por el Committee on Publication Ethics (COPE) en caso de identificarse errores o malas prácticas después de la publicación.

REFERENCIAS

- Adeoye, M. A., Baharun, H., & Munawwaroh, I. (2025). Transformational Leadership in Education: Harmonising Accountability, Innovation and Global Citizenship. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 14–30. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v4i1.68>
- Alfalih, A. & Ragmoun, W. (2025). The impact of transformational leadership on the workplace well-being of employees with disabilities: series mediation and moderation process. *Frontiers in Public Health*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1506257>
- Alessa, G. S. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 682092. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Albadarneh, A. M., Daradkah, A. M., Telfah, E. A., AlKhatib, F. Y., Mahmoud, A. M. M., Altha'a't, E. S., Al-Shunnaq, Y. A., Tawalbeh, M. S., & Ali, S. A. (2024). Green Transformational Leadership as an Approach to Achieving Sustainable Environmental Development in Arab Universities. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 3016-3048. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.00220>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology*, 1(3), 311–320. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311>
- Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J. (2009). Distributed Leadership in Higher Education Rhetoric and Reality. *Educational Management Administration & Leadership*, 37, 257-277. <http://dx.doi.org/10.1177/1741143208100301>
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: a literature review. *Studies in Higher Education*, 32(6), 693–710. <https://doi.org/10.1080/03075070701685114>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Carpio-Mendoza, J., Vega-Vilca, C. S., Mescua-Figueroa, A. C., Cruz-Montero, J. M., Campos-Díaz, R. R., & Jaimes-Velásquez, C. A. (2022). Transformational leadership in educational management: Systematic review of the literature. *Remittances Review*, 8(4), 1139-1152. <https://doi.org/10.33182/rr.v8i4.79>
- Chuman Vasquez, R. M. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational

- Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 3713–3727. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Creswell, J.W. (2023). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Editorial SABIO.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Deroncele-Acosta, A. (2025). QR Method: A Step-by-Step Guide to Writing a Narrative Review. *Islas*, 67(212), e1610. <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/1610>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 25–48. <https://doi.org/10.1177/1741143216659296>
- Handayani, E., Sholihin, M., Pratolo, S. & Rahmawati, A. (2022). Do Private Universities Achieve Financial Sustainability as a Result of Transformational Leadership. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(8), 2365-2374. <https://doi.org/10.18280/ijssdp.170803>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial MC Graw-HillInteramericana.
- Kofi, P. & Asare, J. (2025). Revisiting transformational leadership in U.S. higher education: A critical conceptual review. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 7(9), 673-684. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v7i9.2039>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Middlehurst, R. (2013). Changing internal governance: A discussion of leadership roles and management structures in UK universities. *Higher Education Quarterly*, 58(4). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2004.00273.x>
- Mirage, S.W. (2022). Transformational Leadership and Performance of Public Universities in Kenya. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(2), 160-168. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2022/02/P22602160168.pdf>
- Muñoz-Chávez, J. P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García-Contreras, 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>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Nnaji, E.S. & Unamba, C.P. (2024). Influence of Transformational Leadership on the Sustainability of Universities: Focus on Universities in Cross River State, Nigeria. *Kashere Journal of Education*, 6(3), 47-59.
- Opolot, J.S., Simiyu, G., Mutebi, H., Nkurunziza, G. & Ayesigye, J. (2025). Linking transformational leadership to turnover intention in universities: the mediating effect of organizational culture. *Management Matters*, 22(1), 80-96. <https://doi.org/10.1108/MANM-06-2024-0032>
- Purwanto, A., Purba, J.T., Bernarto, I. & Sijabat, R. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance. *Linguistica Antverpiensia*, (2), 2908-2932. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987666
- Rojak, J.A., Sanaji, S., Witjaksono, A.D. & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 977-990. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.926>
- Sutthadaanantaphokin, K., Channuwong, S., Moolngearn, P., Luangsmarnkul, P., & Wang, S. (2025). Transformational Leadership Influencing Mission Implementation of Thai Universities. *Science of Conservation and Archaeology*, 37(3), 58-67. <https://sci-arch.org/index.php/wwwbhen/article/view/242>
- Wejang, H., Jamun, Y. M., Hawi, F. M. & Nasar, I. (2025). Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A Systematic Review. *RIGGS*, 4(3), 1868–1876, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.