

Nivel de liderazgo transformacional, variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes universitarios

Minerva García Rangel
minerva.garcia@uaslp.mx

Martha Imelda Maldonado Cervantes
martha.maldonado@uaslp.mx

Jesús Ramón Castillo Hernández
jesus.castillo@uaslp.mx

Enrique Maldonado Cervantes
enrique.maldonado@uaslp.mx

María Guadalupe Martel Gallegos
guadalupe.martel@uaslp.mx

Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media,
Universidad Autónoma de San Luis Potosí,
Rioverde, San Luis Potosí, México

RESUMEN

El propósito de la investigación, fue determinar el nivel de liderazgo transformacional y su relación con variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes de una universidad pública de México. Se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, con una población de estudio de 123 docentes y muestreo probabilístico. La recolección de datos se hizo mediante la aplicación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) modificado, el cual es un instrumento validado para medir el liderazgo transformacional, con la técnica de encuesta personal. El instrumento constó con 60 reactivos y el análisis de datos se hizo mediante sistemas informáticos y estadística descriptiva y correlacional con la herramienta Statistical Package for the Social (SPSS). Dentro de los principales hallazgos, se encontró que los docentes se perciben con un nivel alto de liderazgo transformacional y que la edad, el género y la preparación académica, no se relacionan con el nivel de liderazgo transformacional de los docentes. De la misma manera, no se encontró relación entre la experiencia pedagógica y el liderazgo transformacional en los docentes de la universidad pública de México donde se aplicó el estudio. Los resultados servirán para proponer acciones tendientes a fortalecer el liderazgo transformacional en los docentes universitarios.

Palabras claves: liderazgo transformacional; liderazgo docente; experiencia pedagógica; variables sociodemográficas; desarrollo de liderazgo

Transformational leadership level, sociodemographic variables and the pedagogical experience of university teachers

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the level of transformational leadership and its relationship with sociodemographic variables and the pedagogical experience of the teachers of a public university in Mexico. A quantitative approach of correlational scope was used, with a study population of 123 teachers and with probability sampling. Data collection was done by applying the modified Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), which is a validated instrument to measure transformational leadership, with the personal survey technique. The instrument consisted of 60 items and the data analysis was done using computer systems and descriptive and correlational statistics with the Statistical Package for the Social (SPSS) tool. Among the main findings, it was found that teachers perceive themselves to have a high level of transformational leadership and that age, gender and academic preparation are not related to the level of transformational leadership of teachers. In the same way, no relationship was found between the pedagogical experience and transformational leadership in the teachers of the public university in Mexico where the study was applied. The results will serve to propose actions aimed at strengthening transformational leadership in teachers.

Keywords: transformational leadership; teacher leadership; pedagogical experience; sociodemographic variables; leadership development.

Artículo recibido: 10 Setiembre. 2021

Aceptado para publicación: 15 Octubre. 2021

Correspondencia: minerva.garcia@uaslp.mx

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación tiene un quehacer importante en las sociedades actuales, es gracias a ésta, que se logran importantes transformaciones en el mundo. En tal sentido y acorde a los planteamientos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2018), la educación transforma vidas y en conjunto con la salud, conforman dos grandes motores que pueden llevar a los países a fortalecer su desarrollo y ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes. Dentro de este marco, la educación de tipo superior es considerada como un pilar fundamental para preparar a las generaciones que construirán el futuro.

En tal sentido, la UNESCO (1998), en el documento denominado Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, establece que este tipo de instituciones educativas del ámbito superior “deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad y aplicar soluciones” (p. 3).

Lo anterior, llevará a los estudiantes a ser los líderes que ayudarán a transformar y reconstruir una sociedad más igualitaria, equitativa, justa y sostenible. Como elemento importante en las instituciones de educación superior, y debido a los cambios que se gestan en el mundo del conocimiento, el docente universitario debe atender las actuales exigencias sociales a partir de la formación de sus estudiantes.

En los tiempos actuales, no es suficiente formar al futuro profesional en determinada disciplina, sino que hay que promover en el estudiante el desarrollo de competencias que le permitan crear, innovar, transformar y colaborar en un mundo laboral cada vez más cambiante y competitivo. De esta manera y siendo el liderazgo una de las principales actividades del docente universitario, es necesario iniciar, actualizar, reforzar y transformar la manera de ejercerlo.

Para tal fin, el docente debe desarrollar competencias y poseer características que lo apoyen para cumplir la misión de inspirar y de motivar una transformación positiva en el estudiante. Por tanto, el liderazgo transformacional ha de constituir una alternativa para guiar la actuación del docente en la meritoria tarea dentro de la formación profesional de quienes estudian en las diversas instituciones educativas.

En la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media (UAMZM) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), los cambios tecnológicos y la globalización de la

educación superior, han agregado complejidad al trabajo del docente. A lo anterior, se suma que, en un periodo de 10 años, se ha visto incrementada la oferta educativa en un 200%, la matrícula en un 300 % y el personal docente en un casi 300% (UAMZM, 2018).

Se añade a lo anterior, el hecho de que la multidisciplinaridad ha aumentado de tres disciplinas a siete, con el consiguiente efecto de que ahora la diversidad en la formación disciplinar del docente ha cambiado. La edad de los docentes es una variable que también se ha visto modificada, prevaleciendo ahora los profesores con una edad promedio de 30 años, con anterioridad el promedio de edad de los docentes era de 40 años (División de Desarrollo Humano, UASLP, 2018).

En lo que respecta al grado de habilitación, también se han presentado cambios importantes, predominaban los docentes con licenciatura y algunos con maestría, casi ninguno con grado de Doctor. Actualmente en lo que se refiere a profesores de tiempo completo el 80% (24) tiene grado de doctor, de los cuales dos docentes cuentan con posdoctorado, un 17% (5) cuenta con maestría, y un 3% (1) tiene licenciatura. Los profesores hora clase un 31% (29) cuenta con maestría, un 10% (9) cuenta con estudios de especialidad y un 59% (55) con licenciatura (División de Desarrollo Humano UASLP, 2018).

La experiencia pedagógica del profesor también ha presentado cambios importantes, se ha agregado a la plantilla docente, un porcentaje alto de profesores que inician su labor en el ámbito universitario. En cuanto al género, el 44% son mujeres y un 56% hombres (División de Desarrollo Humano UASLP, 2018).

Es importante destacar, que actualmente de los 30 profesores de tiempo completo, siete de ellos pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) hecho sobresaliente porque hace diez años ningún docente contaba con dicho nombramiento.

La condición anterior, se presenta también en lo que se refiere al perfil deseable del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), ya que actualmente 21 profesores de tiempo completo cuentan con este nombramiento y hace 11 años ningún profesor contaba con él mismo (UAMZM, 2018).

Lo descrito anteriormente ha cambiado la dinámica de la UAMZM haciendo necesario establecer un modelo de liderazgo docente que dé respuesta al nuevo entorno tanto a nivel mega como macro y micro. Este nuevo modelo debe incluir un liderazgo que además de desarrollar la transmisión de conocimientos y habilidades en los estudiantes, genere en ellos

una inspiración que los lleve a resolver problemas de una manera creativa e innovadora y pueda confrontar los retos del mundo laboral actual.

Surge entonces, la necesidad de generar conocimiento sobre la percepción que el docente de la UAMZM guarda sobre su nivel de liderazgo transformacional y como se relaciona dicho nivel con el género, la edad, escolaridad y la experiencia pedagógica del docente.

En tal sentido, Hopkins (citado en Ganga Contreras, Navarrete Andrade, Alt Álvarez y Alarcón, 2016), considera que ante los desafíos que tienen los centros educativos, así como aquellos que se esperan en el futuro, este tipo de liderazgo es pertinente ya que los cambios complejos y dinámicos de la educación en el mundo se confrontan de una mejor manera “cuando existe un liderazgo capaz de comprender, incidir y transformar la cultura escolar” (p. 600).

Esta investigación, tuvo como fin determinar el nivel de liderazgo transformacional del docente de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media (UAMZM) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y establecer su relación con variables sociodemográficas como género, edad y escolaridad, así como experiencia pedagógica. De esta manera, generar conocimiento que sustente el establecimiento de estrategias que fortalezcan las competencias de liderazgo del docente para hacer frente a los cambios actuales en la educación superior.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio que se llevó a cabo, fue con un enfoque de tipo cuantitativo y con la recolección de datos, se buscó la comprobación de una hipótesis a través de mediciones numéricas, utilizando para ello el análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

Con base en lo que expresa Hernández et al., la investigación en curso, es con un diseño no experimental, debido a que no fue necesario efectuar intervención alguna, se realizó una sola medición por lo que es un estudio transversal. Para su desarrollo, se utilizó el diseño de encuesta y con alcance correlacional, el cual de acuerdo a Hernández et al. analiza la relación entre dos variables.

Población y muestra. Los 123 docentes de la UAMZM de la UASLP, constituyeron la población en estudio, tanto los de tiempo completo, como los de hora clase, de los siete programas educativos que se ofrecen en el campus, incluyendo los docentes del programa transversal de inglés. La selección de la muestra fue probabilística de tipo estratificado. Los estratos se determinaron a partir del área de conocimiento en la que al docente se le ha designado mayor carga académica.

Dichas áreas a saber son: socioadministrativa, que comprenden las carreras de Licenciatura en Contaduría y Finanzas, Licenciatura en Mercadotecnia y Licenciado en Administración (42 docentes); área de ingenierías, comprenden Ingeniería Civil, Mecatrónica y Agroindustrial (52). El tercer estrato estuvo constituido por los docentes del área de la salud, en este caso, docentes de la Licenciatura en Enfermería (29). La distribución de la muestra en los estratos se hizo de manera proporcional.

En cuanto al número de sujetos que integraron la muestra, se realizó con la aplicación estadística Raosoft Inc. Raost (2018), Sample Size Calculator y se calculó considerando un margen de error de 5% y una confiabilidad de 95%. Para seleccionar la muestra se realizó el marco muestral por estratos, ordenando alfabéticamente en una lista a los docentes de cada área y se les otorgó un número de manera ascendente.

Empleando el programa STATS (Hernández et al., 2014) se generaron números aleatorios. Posteriormente, en la lista de los docentes, se verificó a quienes correspondió el número aleatorio y ellos fueron los que conformaron la muestra del estudio.

Muestra. Utilizando la aplicación estadística RAOSOFT se determinó que la cantidad de sujetos que integran la muestra para representar a la población (n) para llevar a cabo la investigación fue de $n = 96$ docentes, con margen de error de un 5%.

Selección de estratos. Docentes del área socioadministrativa: 42, docentes del área de ingenierías: 52, docentes del área de salud: 29, lo que dio la población total de 123 docentes. Para aumentar la precisión muestral de cada estrato, así como de disminuir la varianza de cada unidad de la media propia de la muestra, (Kalton y Heeringa citados en Hernández et al. 2014) se aplicó la siguiente fórmula: $\sum f_h = n/N = ksh$.

En la cual, las literales nh y Nh refieren a muestra y población respectivamente de cada grupo estratificado y las literales sh representan la desviación estándar de cada uno de los elementos en un estrato. Entonces se tiene que: $ksh = nh/Nh$.

De esta manera, la muestra que se requirió para cada estrato despejando la fórmula fue como sigue: $96/123 = 0.7804$

Siguiendo el procedimiento mencionado por Hernández et al. (2014), el total de cada subpoblación se multiplicó por la constante 0.7804, de tal forma que se integró como sigue:

(Nh) (fh) = nh, procedimiento que se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1
Muestra probabilística estratificada

Número de estrato	Área	Total, población (fh) = 0.7804 $Nh(fh) = nh$	Muestra por estrato
1	Socioadministrativa	42	32
2	Ingenierías	52	41
3	Salud	29	23
		$N=123$	$n = 96$

Nota: Construcción a partir de las aportaciones de Hernández et al. (2014).

Criterios de exclusión. Docentes que no dieron su autorización para participar en el estudio.

Criterios de eliminación. Docentes que no contestaron el instrumento en un 100%.

Método de Recogida de Datos

Instrumento. El instrumento es denominado el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). La versión del MLQ que se aplicó es el adaptado por González (2013). La encuesta es una autoevaluación, dirigido a docentes para identificar su percepción sobre las características del liderazgo transformacional. El instrumento contiene 60 reactivos distribuidos de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- Carisma/influencia idealizada, reactivos del 1-12.
- Motivación inspiracional, reactivos 13-24.
- Estímulo intelectual, reactivos 25-36.
- Consideración individual, reactivos 37-48.
- Tolerancia psicológica, reactivos 49-60.

La encuesta se contestó empleando una escala de Likert que contempla los parámetros: Siempre, Frecuentemente, Algunas veces, Pocas veces y Nunca.

Determinación de validez y confiabilidad. Se llevó a cabo un análisis a partir del Alpha de Cronbach, procedimiento estadístico que arrojó un valor de $r=0,97$, lo cual permitió asegurar que la escala fuese considerada de alta confiabilidad.

Procedimientos

Paso 1. Siguiendo los protocolos establecidos por la UASLP, se solicitó a las autoridades de la UAMZ el permiso correspondiente para llevar a cabo la presente investigación.

Paso 2. Se construyó una base de datos con los nombres de los docentes, por orden alfabético y se asignó a cada uno, un número ascendente. Lo anterior se efectuó en cada estrato definido

en la tabla 1. El conjunto de datos en mención solo se utilizó para fines de selección de la muestra.

Paso 3. Los docentes que conformaron la muestra de cada estrato fueron seleccionados a partir de una relación de números aleatorios obtenidos a través del programa STATS (Hernández et al., 2014) hasta completar la muestra calculada por estrato.

Paso 4. A los docentes que conformaron la muestra, se les invitó a ser partícipe del estudio al emplear un mensaje en correo electrónico, mismo que contenía un breve resumen del propósito, riesgos y beneficios del mismo.

Paso 5. La encuesta fue autoaplicada, se les hizo llegar a su oficina en un sobre cerrado, y de igual manera fue devuelta al término de su contestación, colocándola en un buzón, se le indicó al docente una fecha límite para tal procedimiento. No se le pidió al docente que firmara la Carta de Participación, en aras de la confidencialidad de los datos, solamente se le dio lectura y en ese momento acepto participar.

Paso 5. Se respetó la voluntad del docente que no acepto participar.

Paso 6. Posterior a la recolección de las encuestas efectivamente respondidas, se emprendió la tabulación y análisis de datos.

Análisis de Datos. Se determinó el nivel de liderazgo transformacional de los docentes y posteriormente, se aplicaron las pruebas estadísticas de correlación. Para la captura y análisis de los datos, se utilizó el software Statistical Package for the Social (SPSS).

Determinación del nivel de liderazgo transformacional. Se analizó lo referente al nivel de liderazgo transformacional en los docentes. En esta etapa, se le dio a la escala de Likert los siguientes parámetros: Siempre, valor 5 puntos; Frecuentemente, valor, 4 puntos; Algunas veces, valor 3 puntos; Pocas veces, valor 2 puntos y Nunca, valor 1 punto.

Ponderación. El instrumento constó de cinco dimensiones, cada dimensión tiene 12 ítems que tienen valor de 60 puntos, el valor total del instrumento fue de 300 puntos. El nivel de liderazgo transformacional se ponderó de la siguiente manera:

- 201-300 puntos: Nivel alto
- 101-200 puntos: Nivel medio
- 1-100 puntos: Nivel bajo

Establecimiento de la correlación. Posterior a identificar el nivel de liderazgo transformacional en el docente, se procedió a establecer la relación de los niveles encontrados con la edad, la preparación académica y la experiencia pedagógica del docente. Para lo anterior se procedió aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov (también prueba K-

S) que permite determinar la distribución normal de la variable nivel de liderazgo transformacional.

El resultado del test de Kolmogorov-Smirnov fue una distribución no normal por lo que se aplicó la prueba estadística no paramétrica del Coeficiente de Sperman (rs) la cual es una medida de correlación para variables con nivel de medición ordinal y las unidades de análisis muestrales se pueden ordenar por jerarquías (Hernández et al. 2014).

Respecto de la variable sociodemográfica de género, al ser de tipo nominal se aplicó la t de Student, que con base en Hernández et al (2014) es utilizada para realizar comparaciones por género. En este caso con la finalidad de establecer si hay diferencia significativa entre hombres y mujeres respecto del nivel de liderazgo transformacional.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Nivel de liderazgo transformacional de los docentes. De los 55 docentes que contestaron la encuesta sobre el nivel de liderazgo transformacional, se obtuvo una puntuación mínima de 87 y una máxima de 292 puntos. En promedio se observa que las puntuaciones se ubican en 237, una mediana de 245 puntos y la moda de 235, así como una desviación estándar (DE) de 47.8, la cual se ve influenciada por los valores extremos que se presentaron.

De los resultados más sobresalientes del presente estudio, se puede observar, que un 90.91% de los docentes, se perciben con un alto nivel de liderazgo transformacional.

Cinco docentes (9.09 %) se perciben con un medio y bajo nivel de liderazgo transformacional, como se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional de los docentes

Ponderación del liderazgo transformacional	No	%
1-100 puntos: Nivel bajo	3	5.45
101-200 puntos: Nivel medio	2	3.64
201-300 puntos: nivel alto	50	90.91

Nota: n=55.

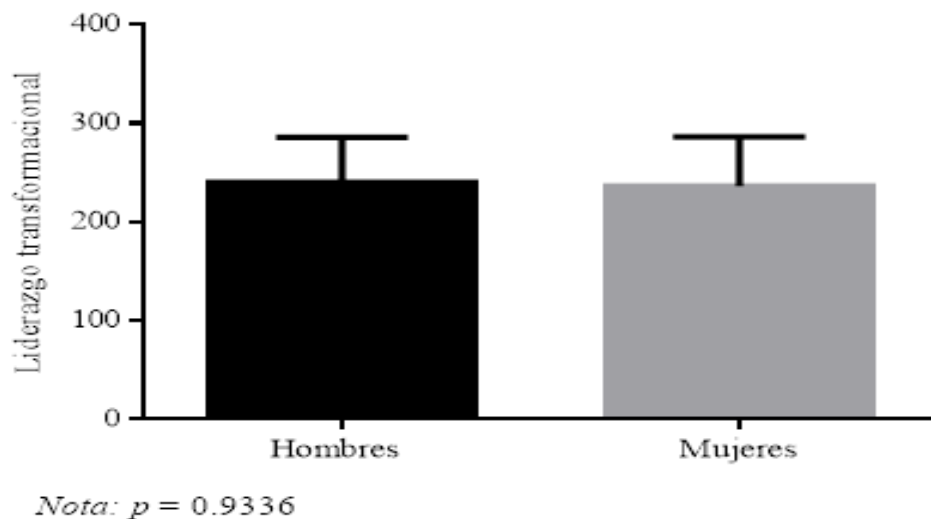
La edad de los docentes y el nivel de liderazgo transformacional. Los resultados obtenidos encontraron una edad mínima de los docentes encuestados de 26 años y una máxima de 64. La media de 40, la mediana de 39 y la moda de 30, una desviación estándar de 8.9 y una variabilidad de 80. Se obtuvo una correlación negativa con una $r = -0.2638$ y un valor de $p = 0.051$, por lo que, en el presente estudio, no se encontró relación entre la edad de los docentes y el nivel de liderazgo transformacional como se muestra a continuación en la **Figura 1**.

Figura 1. Correlación entre el liderazgo transformacional y la edad de los docentes de una Universidad pública de México.



Respecto a las variables sociodemográficas, de los 55 docentes encuestados, 24 (43.6%) fueron hombres y 31 (56.4%) mujeres, se destaca que la puntuación media de nivel de liderazgo en las mujeres fue de 236 puntos (nivel alto) y en los hombres fue de 240 puntos (nivel alto). Al aplicar la prueba estadística t de Student para comparación de grupos, se obtuvo un valor de $p = 0.9336$, por lo que no se encontró diferencia en el género y el nivel de liderazgo transformacional de los docentes, como se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Comparación del Nivel de liderazgo transformacional con el género de los docentes



Grado académico y nivel de liderazgo transformacional. El grado académico que predominó en los 55 docentes encuestados, es la maestría con un 41% y el que menos se presenta, es la especialidad con un 3.6%. El grado de posdoctorado fue el que obtuvo mayor promedio en

cuanto a puntaje en el nivel de liderazgo transformacional con 260.3, de un total de 300 que valía el instrumento.

En lo que se refiere al menor promedio de puntos obtenidos en el nivel de liderazgo transformacional, se presentó en los docentes con grado de maestría con 221.6 puntos, como se precisa en la Tabla 3.

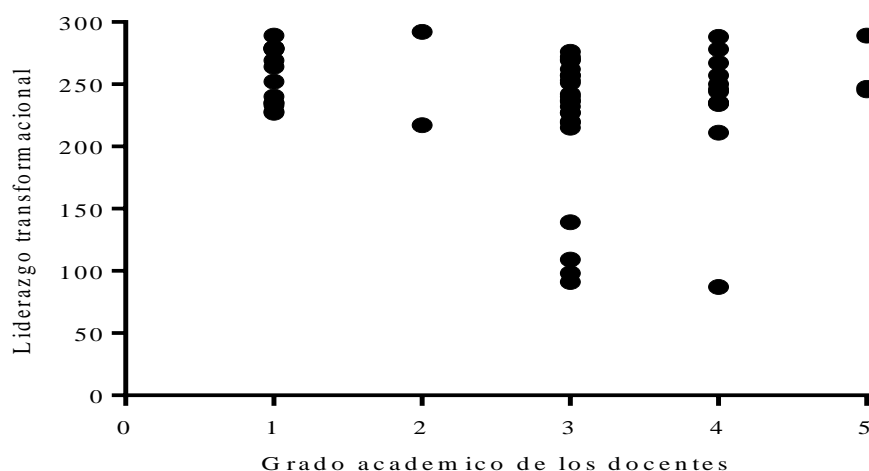
Tabla 3

Grado académico y puntaje obtenido en el nivel de liderazgo transformacional de los docentes

Grado académico de los docentes	N	%	\bar{X}
Licenciatura	15	27.3	257.6
Especialidad	2	3.6	254.5
Maestría	23	41.8	221.6
Doctorado	12	21.8	236
Posdoctorado	3	5.5	260.3

Al evaluar la normalidad de los datos mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un valor de $p = < 0.0001$, por lo que se realizó la prueba de correlación a través del test de Spearman, resultando una $r = 0.1234$ y una significancia de 0.369, por ello se demuestra que no existe correlación entre el nivel de liderazgo transformacional y el grado académico del docente, como se presenta en la figura 3.

Figura 3. Liderazgo transformacional en correlación con el grado académico de los docentes.



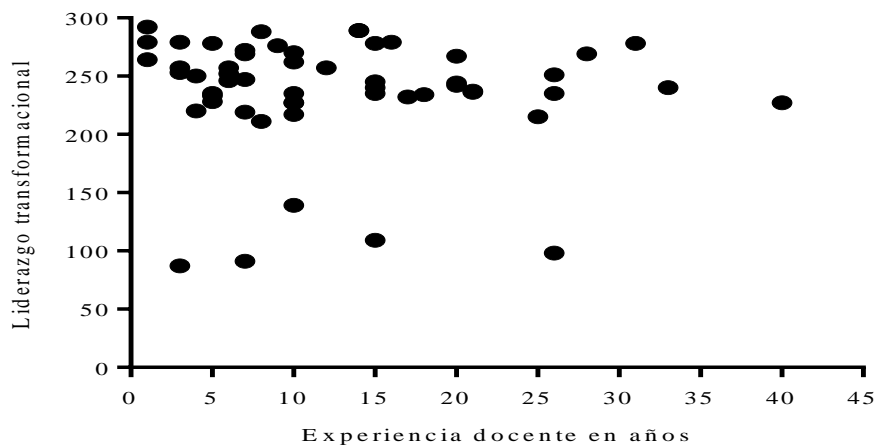
1=Licenciatura; 2= Especialidad; 3= Maestría; 4= Doctorado; 5= Posdoctorado.

$p = < 0.0001$, $r = -0.1234$.

La experiencia pedagógica mínima fue de un año y la máxima de 40 años. Asimismo, resultó una media 12.7 años respecto de la experiencia pedagógica, una mediana y una moda de 10 años. En lo que se refiere a la DE, esta fue de nueve y una varianza de 81.1. La correlación a través del test de Spearman para datos no paramétricos, dio una correlación negativa $r = -$

0.1524 y una $p = 0.2667$, por lo tanto, no existe correlación entre la experiencia pedagógica en años y el liderazgo transformacional como se observa en la Figura 4.

Figura 4. Correlación de nivel de liderazgo transformacional y la experiencia docente en una Universidad pública de México.



Nota: $n = 55$, $r = -0.1524$, $p = 0.2667$

4. CONCLUSION O CONSIDERACIONES FINALES

Es importante resaltar que la encuesta utilizada midió la percepción de los docentes sobre el nivel de liderazgo transformacional, mismo que constituye una autoevaluación de su experiencia, el entorno y el tiempo en el cual se desarrolla su práctica educativa. Asimismo, los resultados encontrados se enmarcan en lo mencionado en la revisión de la literatura y que aluden a Díaz, Solar, Soto y Conejeros (2015) que aseguran que los estudios de percepción permiten analizar temas críticos en la docencia.

La primera conclusión del estudio se refiere a que el 90.91% de los docentes se percibe con una puntuación alta de liderazgo transformacional. Lo anterior, se presenta como una oportunidad para la institución educativa que le permitirá establecer estrategias para aprovechar la percepción del docente y promover el liderazgo transformacional en aquellos profesores que se conciben con bajo nivel.

La edad promedio de los docentes sujetos de investigación de este estudio fue de 40 años, son adultos jóvenes, pero se observó también, docentes de edad avanzada. Asimismo, se concluye que el liderazgo transformacional no se modifica en función de la edad, puesto que se comporta de manera similar dentro de los diferentes rangos. Esto permite vislumbrar un cambio generacional en la planta del profesorado de la institución educativa y se muestra como una fortaleza del docente de mayor edad que toma el liderazgo transformacional estratégicamente para enfrentar los cambios que están sucediendo en la educación actual.

Respecto al género, el mayor porcentaje de participantes fue de mujeres. No se encontró diferencia significativa entre los grupos, hombres y mujeres se comportan de igual manera, se perciben con un alto nivel de liderazgo transformacional.

En tal sentido, se ratifica la tendencia mundial de avanzar a una sociedad más igualitaria en cuestión de género. Lo anterior, se presenta como oportunidad para ejercer el liderazgo transformacional, en un campo donde se están formando las generaciones futuras y es tierra fértil que abone en la consolidación de igualdad y equidad de género en la educación profesional.

El grado académico que predominó en los docentes encuestados es la maestría y el que menos se presentó es la especialidad. De la misma manera se hace notar, que el grado de posdoctorado fue el que obtuvo mayor promedio en cuanto a puntaje en el nivel de liderazgo transformacional. El menor promedio de puntos se observa en los docentes con grado de maestría. Al respecto, es importante resaltar el papel de las instituciones que forman profesionales en la educación de posgrado. Los egresados de dicho sistema, son los indicados para liderar los procesos de cambio, promoviendo la colaboración en las actividades, docentes, de investigación, gestión y extensión (Pérez, Suarez y Pérez, 2019). Aquí radica la importancia de que, en el presente estudio, la percepción del liderazgo transformacional, se mantiene en un nivel alto independiente del grado académico del docente,

Al respecto, hay que considerar que, durante la formación en la maestría, el docente se enfoca principalmente en desarrollar la competencia de investigación. Lo anterior se convierte en una coyuntura para que los programas académicos que otorgan el grado, sean fortalecidos con aspectos que promuevan el liderazgo transformacional a los futuros maestros que pasaran a formar parte de la planta docente de las universidades.

No se encontró relación entre la experiencia pedagógica del docente y el liderazgo transformacional. Al respecto y retomando los hallazgos presentados en la revisión de la literatura, Palmer (citado en Bernal e Ibarrola García, 2015) hace mención a la pérdida de motivación en los docentes, la cual ocurre entre los 8 y 15 años de experiencia, por lo tanto, se presenta esta etapa como una oportunidad para desarrollar y motivar en el docente el entusiasmo por renovar su liderazgo.

De la misma manera, Bernal e Ibarrola García (2015) destacan la importancia de sumar un enfoque holístico en el desarrollo profesional del docente. Dicho enfoque, permitirá a la institución educativa, establecer estrategias para canalizar el dinamismo y el ánimo de los

profesores principiantes, así como fortalecer el liderazgo transformacional y beneficiarse con la experiencia y sabiduría de los docentes expertos.

Lo anterior y de acuerdo con Frenk, citado en Oppenheimer (2018), permitirá a los docentes “no solo contribuir en el aspecto informativo y formativo de los estudiantes, si no también, en el aspecto transformativo para formar agentes de cambio, desarrollar capacidades de liderazgo y la capacidad de entender al mundo y transformarlo” (p. 239).

Una de las principales limitaciones que se encontraron en el presente estudio, fue el bajo porcentaje de respuesta, asimismo, respetando los criterios de eliminación, hubo seis encuestas que se tuvieron que descartar por estar incompletas. Al respecto, Muñoz et al. y Santos (citados en Mayorga, Gallardo y Madrid, 2016) hacen hincapié que los catedráticos tienden a rechazar o evitar todo aquello que se relaciona con la evaluación docente, lo anterior por el enfoque sancionador con el que se han manejado históricamente dichas evaluaciones.

Respecto a la reducción de la muestra, no afecta estadísticamente, debido a que la variabilidad que se observa al momento de hacer las comparaciones entre grupos es mínima. Sin embargo, como limitante hay a que considerar lo que menciona González (citado en Hernández, 2010), al decir que “una baja tasa de respuesta trae como consecuencia que los resultados sólo sean representativos de una parte de la población objeto de estudio, no siendo posible la generalización de los mismos” (p. 603).

Con el objetivo de respetar las normas internacionales y nacionales relacionadas con la protección de datos privados, no se le solicitó al docente que anotará el área en la cual imparte la cátedra y otros datos que pudieran identificar de una manera directa o indirecta al docente participante. Debido a lo anterior no se podía determinar cuál fue el estrato con más baja respuesta.

Spillane et al. (citados en López y Gallegos, 2014) afirman que, en las organizaciones educativas, el liderazgo docente como parte de los roles del profesor universitarios, se considera como de importancia mínima o poco relevante. Una implicación importante de la presente investigación, fue que, a través de su participación en el estudio, el docente se dio la oportunidad de reflexionar sobre su propio liderazgo y la importancia que, en su ejercicio docente, tiene el ser líder de sus alumnos.

Por otra parte, habría de considerarse el hecho de que el docente se perciba con un alto nivel de liderazgo, en este caso el transformacional, es un aliciente para que el profesor lo reafirme y lo ejerza de una manera consciente. De la misma manera, al contestar la encuesta, el

docente pudo identificar sus puntos débiles y trabajar sobre ellos para mejorar su liderazgo. Así como identificar sus fortalezas referentes al liderazgo transformacional y establecer estrategias para mantenerlas.

Así también, se busca desarrollar en el campus universitario donde se llevó a cabo el estudio, una cultura donde se promueva el liderazgo transformacional. Como dice Boyd (citado en Slavich y Zimbardo, 2012) "se puede usar el liderazgo transformador para ayudar a los estudiantes a tener una visión convincente de su futuro" (p. 576).

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Bernal, A., & Ibarrola García, S. (2015). Teacher leadership: basic purpose of the education management. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 55-70.
- Oppenheimer, A. (2018) *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*. México D.F., México: Debate
- Díaz, C., Solar, M.I., Soto, V., & Conejeros, M. (2015). Las percepciones de los profesores respecto a la investigación e innovación en sus contextos profesionales. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(2) 1-30. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i2.18960>
- División de Desarrollo Humano. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (mayo, 2018). *Personal académico de la Zona Media con nivel académico, grado de estudios y antigüedad*. San Luis Potosí. México.
- Ganga-Contreras, F., Navarrete Andrade, E., Alt Álvarez, C., & Alarcón, N. (junio-septiembre, 2016). Percepción de los estilos de liderazgo: El caso de un campus universitario. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(36), 1-35
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (septiembre, 2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>
- Hernández, C. (2010). Estilos de liderazgo de enfermeras y enfermeros del Servicio Cántabro de Salud. *Reduca (Enfermería, Fisioterapia y Podología) Serie Trabajos Fin de Master*, 2(1) 593-606.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- López, P., & Gallegos, V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios pedagógicos*, 40(1). doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100010>
- Mayorga, M. J., Gallardo, M., & Madrid, M. D. (2016). Cómo construir un cuestionario para evaluar la docencia universitaria. Estudio empírico UTE. *Revista de Ciències de l'Educació*, 2, 6-22. doi: <http://dx.doi.org/10.17345/ute.2016.2.974>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2018). *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- Pérez Cruz, I., Suárez Monzón, N., & Pérez Narváez, M.V. (2019). El posgrado en el ámbito educativo de la Universidad Tecnológica Indoamérica. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 13-19.
- Raosoft, Inc. Raost. (2018). Sample size calculator. Recuperado de www.raosoft.com/samplesize.htm
- Slavich, G., & Zimbardo, P. (2012). Transformational teaching: Theoretical Underpinnings, Basic Principles, and Core Methods. *Educational Psychology Review*, 24(4) 569-608
- Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media. Secretaría Escolar. (2018)