

Estilos de liderazgo y acreditación en programas académicos universitarios¹

JUAN FEDERICO RAMOS GÓMEZ²
ISAC FERNANDO ESPINOZA MONTES³

Universidad Nacional del Centro del Perú - Perú

Recibido el 09-04-25; primera evaluación el 01-12-25;
segunda evaluación el 15-12-25; aceptado el 19-12-25

RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y acreditación, mediados por el soporte organizacional. Con este fin, la investigación se desarrolló en la Universidad Nacional del Centro del Perú, bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La muestra fue formada por 126 docentes nombrados, pertenecientes a 21 facultades, que ostentaban cargos. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario MLQ *Leader Form*, un instrumento para evaluación de soporte organizacional CEAI, y el cuestionario de avance de acreditación. Los instrumentos fueron sometidos a validación por juicio de expertos, luego del análisis estadístico con el coeficiente de concordancia W de Kendall. La confiabilidad fue determinada utilizando la prueba de alfa de Cronbach. La mediación de la variable soporte organizacional mejoró los resultados de las relaciones entre los estilos de liderazgo y el avance de acreditación.

Palabras clave: estilos de liderazgo; acreditación; soporte organizacional; estilos de liderazgo y acreditación.

¹ Este artículo se ha elaborado sobre la base de la tesis de Ramos, J. (2025). *Estilos de liderazgo y acreditación en Programas Académicos UNCP: El rol mediador del soporte organizacional* [tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/12450>

² Docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Docente universitario desde 1988, investigador, con maestría en Tecnología y Gestión de la Calidad de Alimentos, y doctorado en Administración. Correo electrónico: jramos@uncp.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1999-9577>

³ Docente universitario, investigador y consultor. Licenciado en Administración (UNCP), magíster en Administración, y doctor en Administración. Ha dirigido y dictado cursos en programas de doctorado y maestría, destacando en temas de investigación científica, planeamiento estratégico y gestión organizacional. Autor de los libros *Epistemología y metodología de la investigación* y *Gestión de la producción y las operaciones*, y de artículos científicos sobre economía circular y otros. Correo electrónico: ifespinoza@uncp.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5579-9452>



Leadership Styles and Accreditation in University Academic Programs

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between leadership styles and accreditation progress, with organizational support as a mediating variable. A quantitative, non-experimental, descriptive-correlational design was employed. The sample consisted of 126 tenured professors holding administrative or leadership positions across 21 faculties. The instruments used included the MLQ Leader Form questionnaire, the CEAI Organizational Support Assessment Instrument, and the Accreditation Progress Questionnaire. Content validity was established through expert judgment, with agreement assessed using Kendall's *W* coefficient of concordance. Reliability was determined using Cronbach's alpha. The findings indicate that organizational support plays a mediating role, strengthening the relationship between leadership styles and accreditation progress.

Keywords: leadership styles; accreditation; organizational support; higher education.

Estilos de Liderança e Acreditação em Programas Acadêmicos Universitários

RESUMO

Este estudo teve como objetivo determinar a relação entre estilos de liderança e o progresso da acreditação, tendo o apoio organizacional como variável mediadora. Adotou-se uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental e caráter descritivo-correlacional. A amostra foi composta por 126 professores efetivos que exerciam cargos de gestão em 21 faculdades. Os instrumentos utilizados foram o questionário MLQ Leader Form, o instrumento CEAI de avaliação do apoio organizacional e o Questionário de Progresso da Acreditação. A validade de conteúdo foi estabelecida por meio de julgamento de especialistas, com concordância avaliada pelo coeficiente *W* de Kendall. A confiabilidade foi verificada pelo coeficiente alfa de Cronbach. Os resultados indicam que o apoio organizacional exerce um papel mediador, fortalecendo a relação entre estilos de liderança e o progresso da acreditação.

Palavras-chave: estilos de liderança; acreditação; apoio organizacional; ensino superior.

1. INTRODUCCIÓN

La acreditación es una tarea pendiente en muchos programas de estudio de las universidades nacionales y privadas de Perú. Este trabajo se inició desde los primeros años del presente siglo, sin embargo, hasta el día de hoy muy pocas universidades lograron ser acreditadas. Esta situación sugiere que el estilo de

liderazgo de las autoridades que conducen estos procesos de calidad posee una relación profunda con el no logro o la pérdida de acreditaciones, por lo tanto, el objetivo de la presente investigación consistió en determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y acreditación, mediados por el soporte organizacional. Se considera que los resultados serán importantes para el sistema universitario en el marco de la labor de acreditación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estilos de liderazgo

Antonakis et al. (2004) sostienen que las teorías de liderazgo siguen un desarrollo cronológico, entre las que se encuentran la teoría de los rasgos, las teorías conductuales, y las teorías del liderazgo situacional. La primera de estas, la teoría de los rasgos, establece que existen algunas características como inteligencia, dominio, autoconfianza, energía, conocimiento de la tarea y la diligencia que distinguen al líder de los seguidores (Griffin & Moorhead, 2014).

Según Bickes y Gilmaz (2020), para el enfoque de liderazgo conductual, los líderes centran su atención en el ser humano, y son capaces de entender las ideas y sentimientos de sus seguidores. Sin embargo, la literatura establece que ni la teoría de los rasgos ni las teorías conductuales del liderazgo brindan explicaciones satisfactorias sobre la efectividad del liderazgo en las organizaciones (Champoux, 2010).

En opinión de Bickes y Gilmaz (2020), el enfoque de liderazgo situacional argumenta que las características y comportamientos del liderazgo deben actuar junto con las variedades situacionales para asumir resultados. La contribución del líder al desempeño del grupo depende de la forma de liderazgo y del nivel de cumplimiento de las circunstancias situacionales. Así, la teoría sugiere que un líder es efectivo en un caso u organización y no en otro (Griffin & Moorhead, 2014).

Si bien a lo largo de los años han surgido otras teorías sobre el liderazgo como la teoría del intercambio líder-miembro (Bickes & Gilmaz, 2020); el modelo de liderazgo Integrado o la teoría del liderazgo ético (Demirtaz et al., 2020) nuestro estudio se centra en el liderazgo transformacional.

Se considera que el desarrollo histórico del liderazgo transformacional se inicia con la propuesta de James McGregor Burns quien en 1978 publica el libro “liderazgo”, donde define las teorías de liderazgo transaccional y transformacional como teorías de liderazgo político. Construye la teoría de liderazgo transformacional en oposición a la teoría transaccional. Mientras que el lide-

razgo transaccional es definido como un intercambio en el que el líder expresa explícitamente sus aspiraciones y las tareas que los seguidores deben realizar y promete diversas ganancias y recompensas a los seguidores por lograr sus objetivos, obteniendo así resultados valiosos para ambas partes (Basar et al., 2020); los líderes transformacionales ofrecen un propósito que se expande más allá de los objetivos y requisitos personales de sus seguidores, promueven los valores de la conciencia, el desinterés, la consideración, el espíritu de equipo y el deber público para inspirar a sus seguidores a abrazar los beneficios del grupo o de la organización al alinear sus intereses personales por el bien mayor. Así, los líderes transformacionales involucran a sus seguidores a través de la motivación y los valores morales (Derindang, 2020).

Por su parte, Bass (1985) define el liderazgo transformacional como la interacción entre el líder y el público objetivo, y la promoción de la moral y la motivación. El liderazgo transformacional es un esfuerzo por aumentar la conciencia del público objetivo y desarrollarlo de acuerdo con los ideales de igualdad en paz y serenidad, donde la moral y la motivación son priorizados, además, no existe en él discriminación de sus subordinados al dirigirse hacia los objetivos.

Asimismo, Avolio et al. (2009) afirman que los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo que pretendían originalmente y, a menudo, incluso a más de lo que creían posible. Dichos líderes establecen expectativas más desafiantes y, por lo general, logran desempeños más altos.

En cambio, en el liderazgo transaccional, un líder y sus seguidores interactúan mutuamente y, en última instancia, ambos ganan. En otras palabras, los líderes satisfacen las expectativas de sus seguidores a cambio del cumplimiento de sus deseos. Por tanto, existe una dependencia mutua entre un líder y sus seguidores. Luego, el liderazgo transaccional efectivo depende de la capacidad del líder para responder a las reacciones de sus seguidores y satisfacer sus demandas cambiantes (Basar et al., 2020). Así, en el liderazgo transaccional, la relación entre el líder y el seguidor se basa en la recompensa contingente (Faruk et al., 2014).

El modelo completo de Avolio y Bass (1995), considera el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo *laissez-faire* (Luo et al., 2025) este último se beneficia de un liderazgo legítimo, pero renuncia a todas sus responsabilidades, ya que dejan a los empleados en un ambiente sin supervisión. Tienden a abandonar el proceso de establecimiento de objetivos, ignoran a los subordinados y no abordan asuntos importantes. La falta de orientación de los líderes *laissez-faire* genera en los empleados confusión sobre

lo que se espera de ellos, sobre cómo desempeñar su rol y cómo alcanzar los objetivos (Luo et al., 2025).

2.2. Acreditación

Según Alkhateeb y Romanowski (2021), la acreditación se originó en los Estados Unidos. Este proceso involucra una revisión externa para garantizar que la educación brindada cumpla con niveles de calidad aceptables. Los diversos modelos aplicados en otros países consideran estructuras diferentes, pero coinciden en el planteamiento de categorías generales, factores o estándares que identifican los procesos críticos del servicio educativo universitario. Estos factores o estándares se encuentran agrupados o no dentro de una categoría superior, pero, siempre describen los requisitos que se debe evaluar para obtener la acreditación. Por ejemplo, los modelos europeos (NVAO) y norteamericanos (Neasc, ABET), cuentan con una estructura que considera unos aspectos generales denominados estándares, acompañados de una descripción detallada de los mismos, sin sugerir una forma específica de evidenciar el cumplimiento. Así para el modelo norteamericano, la acreditación implica presentar una solicitud completa, desarrollar informes anuales, revisiones de programas y un extenso autoestudio, así como realizar una visita al sitio del Consejo para la Acreditación de Programas Educativos (CAEP). Dicha entidad proporciona un manual completo y varios otros recursos que brindan procedimientos paso a paso para cada uno de estos requisitos. De este modo, los estándares CAEP guían el proceso de acreditación y definen y evalúan la calidad del desempeño de una organización y sirven como base para las revisiones y decisiones de acreditación (Romanowski et al., 2020).

Para Latinoamérica, el modelo colombiano considera factores como ejes principales y no cuenta con una categoría mayor que los integre, mientras que el modelo chileno (CNA y CINDA-IAC) plantea los factores como pilares importantes para evaluar, y los agrupan en una categoría denominada “dimensión” [Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace), 2016].

En el Perú, la historia oficial de la acreditación comienza recién en 1999, con la promulgación de la Ley N°27154, la cual institucionaliza la acreditación obligatoria de las facultades y escuelas de Medicina (López, 2004). En esta línea, Morgan (2016), afirma que el incremento de calidad se da desde el instante en que empieza la autoevaluación; así, cuando pasan las primeras etapas del proceso, se concluye que la mejora es continua.

El Sineace (2016) planteó una estructura para la acreditación, la cual incluye cuatro dimensiones: la primera dimensión es la de gestión estratégica, que cuenta con cuatro factores que permiten evaluar el cómo se planifica y conduce la organización, al tomar en consideración el uso de la información para la mejora continua. En segundo lugar, se encuentra la dimensión de formación integral, con cinco factores que constituyen un eje central para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el soporte a los estudiantes y docentes, así como a los procesos de investigación y responsabilidad social. La tercera dimensión, de soporte institucional, cuenta por su parte con tres factores, los cuales evalúan los aspectos relacionados con la gestión de recursos, la infraestructura y el soporte para lograr el bienestar de los miembros de la institución educativa. Finalmente, la dimensión de resultados, consta de un factor y sirve para la verificación de los resultados de aprendizaje o el perfil de egreso y objetivos educacionales. El total de estándares planteados por Sineace en 2016 fueron treinta y cuatro, y a su vez, contienen criterios de orientación que facilitan la generación de evidencias para la acreditación.

2.3. Soporte organizacional

Zhang et al. (2017) manifiestan que el soporte o apoyo organizacional se define como la motivación de los gerentes organizacionales para valorar las contribuciones de sus empleados y preocuparse por su bienestar.

Por su parte, autores como Horsby et al. (2002), sostienen que las dimensiones que favorecen la cristalización de cualquier esfuerzo corporativo basado en el soporte organizacional son las siguientes: (i) el uso adecuado de las recompensas, que debe considerar a su vez, las metas, la retroalimentación, el énfasis en la responsabilidad individual y a los incentivos basados en resultados; (ii) el apoyo de la dirección, que indica la disposición de los directivos a facilitar y promover las actividades, a través de la promoción de ideas innovadoras, la provisión de recursos o de la experiencia necesaria dentro del sistema y los procesos de la empresa; (iii) los recursos y su disponibilidad para la actividad empresarial, donde los empleados deben percibir la disponibilidad de recursos para sus actividades, y la disponibilidad de recursos inactivos se puede orientar para fomentar la experimentación y los comportamientos de asunción de riesgos; (iv) la existencia de una estructura organizativa de apoyo, que proporcione los mecanismos administrativos mediante los cuales se evalúen, seleccionen e implementen las ideas; y, finalmente, (v) la asunción de riesgos, que indica la disposición de los mandos intermedios a asumir riesgos y mostrar tolerancia al fracaso cuando se produce.

Kuratko et al. (2014) y Kuratko et al. (2021) reafirman lo sostenido por lo propuesto por Horsby, con algunas variaciones, al identificar cinco dimensiones específicas como determinantes importantes de un entorno propicio para el comportamiento empresarial. En primer lugar, se encuentra el apoyo de la alta dirección, el cual es definido como el apoyo reconocido de la alta dirección a las acciones empresariales de los individuos de la organización, lo que consolida el mensaje de que tales acciones son buscadas y apoyadas en los niveles más altos. En segundo lugar, se encuentra la discreción/autonomía laboral, la cual se define como la capacidad de las personas para trabajar con flexibilidad y empoderamiento para las acciones necesarias relacionadas con los comportamientos empresariales. A esta dimensión le siguen las recompensas/refuerzo, las cuales brindan recompensas tangibles en diversas formas y demuestran el compromiso de la organización de buscar comportamientos empresariales individuales. En cuarto lugar, se encuentra la disponibilidad de tiempo, ya que se considera que un horario más flexible permite a las personas la oportunidad de trabajar en soluciones más innovadoras para los desafíos que enfrenta la organización. Por último, está la dimensión de los límites organizacionales: con un movimiento de las personas a través y dentro de los límites tradicionales específicos de los departamentos y divisiones de una organización para compartir ideas y buscar métodos cooperativos para la ejecución.

Revisado el estado de la cuestión inherente surge la pregunta: si es que la mediación del soporte organizacional mejora la relación existente entre las variables de estilos de liderazgo y acreditación.

3. HIPÓTESIS

Las hipótesis generales (HG) y específicas (HE) planteadas fueron las siguientes:

HG₁: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), a través de la mediación del soporte organizacional.

HG₂: El liderazgo transaccional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional.

HG₃: El liderazgo *laissez-faire* se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional.

HE₁: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP.

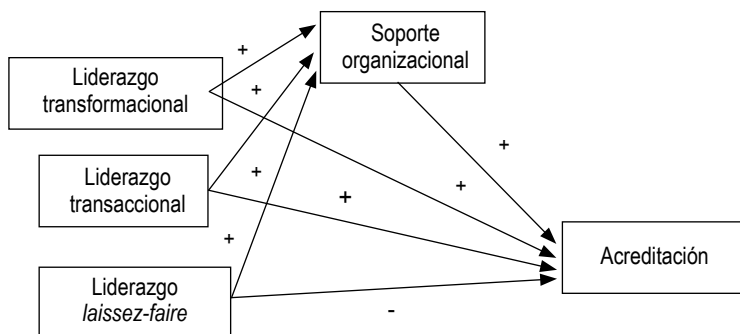
HE₂: El liderazgo transaccional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP.

HE₃: El liderazgo *laissez-faire* se relaciona negativamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP.

HE₄: El soporte organizacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP.

Un resumen de las relaciones positivas o negativas se presenta en la Figura 1.

Figura 1. Modelo teórico de la relación de variables



4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló fue el cuantitativo no experimental, transversal, tendiente a la multiplicidad crítica, en busca de la falsación de la hipótesis, en concordancia con la propuesta del post positivismo (Guba & Lincoln, 2012). El nivel de investigación utilizado, conforme a lo sugerido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), fue el correlacional, que posee como finalidad el conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

4.2. Población y muestra

La población fue considerada como el total de docentes nombrados, que fue de 632 personas y la muestra la conforman 126 docentes, que, en el momento de aplicar la encuesta, se encontraban involucrados directamente en los procesos de acreditación y ostentaban el cargo de decano, director de escuela profesional, director de departamento académico, director de calidad, director

de oficina especializada de investigación, director de proyección social, en cada una de las facultades que participaron de la investigación, que en total fueron 21.

4.3. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

En todos los casos, la técnica como procedimiento general para obtener información fue la encuesta. El instrumento utilizado para el recojo de información sobre la variable “estilos de liderazgo” fue el cuestionario MLQ *Multifactor Leadership Questionnaire: Form 5X-Short Instrument Leader Form*, patentado por Avolio y Bass en 1995, con licencia autorizada a los autores. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable “soporte organizacional” fue el cuestionario de evaluación del soporte organizacional CEAI (siglas del inglés Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument), propuesto por Kuratko et al. (2014). Mientras que el instrumento denominado por los autores como cuestionario para determinar el nivel de avance de la acreditación (CPDNAA) fue desarrollado para la investigación tomando en consideración la totalidad de requerimientos exigidos, a partir de la identificación de las dimensiones e indicadores correspondientes que fueron utilizadas para la construcción de cada uno de los ítems que forman parte del cuestionario.

4.4. Validez de contenido de los instrumentos

Aun cuando los instrumentos elaborados por Avolio y Bass (1995), y Kuratko et al. (2014), fueron validados y utilizados en el idioma inglés para el desarrollo de investigaciones, estos fueron sometidos a las pruebas de validez de contenido para la presente investigación, por la traducción que se hizo de los mismos. Fueron diez los indicadores evaluados por cada experto: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y conveniencia, con un puntaje de cero a cien para cada indicador.

Los resultados de la validez de contenido otorgado por los expertos se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1. Resultados de la validez de contenido de los tres instrumentos

Instrumento	MLQ			CEAI			CPDNAA			
	E ₁	E ₂	E ₃	E ₁	E ₂	E ₃	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
Puntaje	985	855	895	900	790	875	860	830	835	1000
Promedio	91,17			85,62			88,13			
W de Kendall	0,740			0,735			0,819			
Chi-cuadrado	14 800			22 037			24 556			
Significac	0,001			0,000			0,000			

Los valores para el coeficiente W de Kendall fueron determinados haciendo uso del *software* estadístico IBM SPSS v.26, fueron 0,74 para el MLQ, 0,735 para el CEAI y de 0,89 para el CPDNAA. En todos los casos, dichos valores indicaron que existe una alta concordancia en las evaluaciones expresadas por cada uno de los expertos a la validez de contenido de los tres cuestionarios, además, con alta significación ($P < 0,01$) en todos los casos.

4.5. Confiabilidad de los instrumentos

Para evidenciar la confiabilidad de los instrumentos, previamente, se realizó una prueba estadística piloto a los tres cuestionarios, con 67 encuestas aplicadas a los docentes de facultades que, en periodos pasados tuvieron cargos (de decano, director de escuela profesional, director de departamento académico, director de calidad, director de oficina especializada de investigación, director de proyección social), en cada una de las facultades que participaron de la investigación. Los resultados pueden observarse en la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados de la confiabilidad de los tres instrumentos

Instrumento	MLQ	CEAI	CPDNAA
Alfa de Cronbach	0,856	0,932	0,979
Número de ítems	45	48	43

Los coeficientes estadísticos del alfa de Cronbach que se muestran en la Tabla 2 fueron determinados haciendo uso del *software* estadístico IBM SPSS v.26, y alcanzaron valores entre 0,856 hasta 0,979; lo que constituye un claro indicador de que los instrumentos de medición presentan una consistencia interna buena para el primer caso y excelente para los dos siguientes.

4.6. Análisis estadístico

Para el estudio de las correlaciones se utilizaron el programa IBM SPSS v.26 y el macro Process para SPSS, desarrollado por Hayes (2013), que sustenta el soporte matemático utilizado para el desarrollo del *software*. La mediación fue evaluada mediante el modelo 4, con un *bootstrapping* de 10 000, lo que permitió medir el impacto indirecto y determinar la mejor prueba de mediación, lo que se evidencia en los intervalos de confianza (IC) al 95%. El estilo de liderazgo fue considerado como la variable independiente (X), el avance en acreditación como la variable dependiente (Y) y, el soporte organizacional como la variable mediadora (Z).

5. RESULTADOS

5.1. Estadísticas descriptivas

El total de encuestados (126), estuvo compuesto por un 17 % de mujeres y 83 % de varones, con una edad promedio de 53,84 años, con una desviación estándar de 8,88 años y un rango que osciló entre 38 a 75 años.

Del análisis de resultados de la variable estilos de liderazgo, se obtuvo que los encuestados hacen un uso elevado de los estilos de liderazgo transformacional ($3,14 \pm 0,88$) y transaccional ($2,92 \pm 0,96$) y uso bajo del *laissez-faire* ($1,22 \pm 1,22$), con tendencia similar en la totalidad de facultades, los baremos utilizados fueron ([0 - 1,33] - bajo; [1,34 - 2,67] - medio; [2,68 - 4,0] - alto). Los indicadores motivación inspiradora (3,39), consideración individual (3,33), estimulación intelectual (3,16), comportamiento idealizado (3,01) y atributos idealizados (2,83) del estilo de liderazgo transformacional, en general, mostraron que poseen un uso alto, los baremos utilizados fueron ([0 - 1,33] - bajo; [1,34 - 2,67] - medio; [2,68 - 4,0]-alto). Para los indicadores de recompensa contingente (3,00) y gestión de excepción (2,83) del estilo de liderazgo transaccional muestran también uso alto (escala de Likert entre 0 a 4), medidos con los mismos baremos.

La totalidad de dimensiones de la variable soporte organizacional mostró un uso medio (escala de Likert entre 1 a 5) por parte de los encuestados, así, se registran los siguientes valores: apoyo gerencial (3,07); discrecionalidad laboral (3,33); recompensas (3,26); disponibilidad horaria (2,93); y, límites organizacionales (2,52), con una tendencia similar al 100 % de facultades. El apoyo gerencial, a partir de los indicadores impulso a la innovación (3,29), estímulo a la innovación (3,16), recursos para la innovación (2,74), asumir riesgos

para la innovación (3,01), mostró un uso medio, coherente con los resultados anteriores. La autonomía para la toma de decisiones (3,28), el sistema de recompensas (3,26), la carga de trabajo (2,93), las reglas de la organización (2,46) y los resultados esperados (2,55) también tuvieron un uso medio por parte de los encuestados. Los baremos utilizados fueron: [1 - 2,33] - bajo; [2,34 - 3,67] - medio; [3,68 - 5,0] - alto.

El nivel de avance del proceso de acreditación en la organización promedio arrojó un valor de $3,26 \pm 1,12$, lo que constituye evidencia de un avance medio. Las dimensiones consideradas, gestión estratégica (3,25), formación integral (3,31), soporte organizacional (3,18) y resultados (3,26), también presentaron un avance medio. Los indicadores planificación del programa de estudios (3,19), gestión del perfil de egreso (3,44), aseguramiento de la calidad (3,12) de la dimensión gestión estratégica exhibieron avance medio. Mientras que los indicadores de la dimensión formación integral, proceso E-A (3,62), gestión de los docentes (3,28), seguimiento a los estudiantes (3,22), I+D+i (3,12), responsabilidad social universitaria (2,99), revelaron un avance medio. Por su parte, los indicadores (3,06), servicio de bienestar social (3,20) y recursos humanos (3,19), de la dimensión soporte organizacional arrojaron también un avance medio, al igual que seguimiento (3,16). Los baremos utilizados fueron: [1 - 2,33] - avance bajo; [2,34 - 3,67] - avance medio; [3,68 - 5,0] - avance alto.

5.2. Relaciones directas e indirectas

Las correlaciones obtenidas, como información que brinda soporte a la prueba de las hipótesis, son resumidas en la Tabla 3.

Tabla 3. *Correlación Rho de Spearman y significación*

Variables o dimensiones	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional	1			0,342 0,000	0,307 0,000
Liderazgo transaccional		1		0,231 0,009	0,202 0,023
Liderazgo laissez faire			1	- 0,022 0,809	- 0,105 0,240
Soporte organizacional				1	0,521 0,000
Avance en la acreditación				0,521 0,000	1

Las relaciones mediadas por la variable soporte organizacional siguieron el proceso estricto sugerido por Hayes (2013), y sus resultados son diversos, como se observa de modo resumido en la Tabla 4.

Tabla 4. Resumen de las relaciones mediadas por soporte organizacional

Variables o dimensiones	Soporte organizacional	Avance de acreditación	Efecto indirecto (a*b) o β	Límite inferior	Límite superior
Liderazgo transformacional	a = 0,8064 0,0001	c' = 0,3302 0,3017	0,7288 SE = 0,2182	0,3313	1,1846
Soporte organizacional		b=0,9038 0,0000			
Liderazgo transaccional	a = 1,3981 0,0028	c' = 0,3302 0,3017	1,3177 SE = 0,3944	0,4145	1,5021
Soporte organizacional		b=0,9425 0,0000			
Liderazgo <i>laissez faire</i>	a = 0,2060 0,05220	c' = -0,1457 0,3017	0,1968 SE = 0,3273	-0,4390	0,8407
Soporte organizacional		b=0,9520 0,000			
Estilo de liderazgo	a = 0,4430 0,0001	c' = 0,1425 0,4117	0,4043 SE = 0,1241	0,1765	0,6609
Soporte organizacional		b = 0,9126 0,0000			

Nota: a, b, c': relaciones directas. SE: Desviación estándar. p: valor p

6. DISCUSIÓN

El uso alto del liderazgo transformacional se encuentra fundado en la búsqueda de lograr mejores resultados, tal como sostienen autores como Bass (1985) y Deringag (2020) para motivar a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan. Sin embargo, el liderazgo transaccional también posee un uso alto en la organización analizada, en la búsqueda del logro de objetivos planteados por los líderes a cambio de recompensas diversas (Mendoza & Ortiz, 2006; Basar et al., 2020; Faruk et al., 2020). En cambio, el uso del liderazgo *laissez-faire* identificado fue bajo, coherente con lo explicado por Luo et al. (2020).

En el análisis del nivel de uso de soporte organizacional, se verificó que, las dimensiones de apoyo gerencial, discrecionalidad laboral, recompensas, disponibilidad horaria, y límites organizacionales poseen un apoyo medio, fundado

probablemente en las limitaciones económicas y de otros recursos con los que cuenta la organización en general y cada una de las facultades que dependen de la primera, salvo en el caso de algunas facultades que generan sus propios ingresos a partir de la gestión de las unidades de posgrado, fundamentalmente, y de algunos proyectos específicos.

En cuanto a la variable de acreditación, los resultados exhiben que el avance logrado en la organización es medio en la totalidad de dimensiones consideradas, lo que mantiene coherencia con el soporte organizacional, donde el apoyo es también medio. Se puede afirmar que un apoyo medio genera también avance medio. El despliegue de análisis realizado en cada facultad participante confirma también un avance de nivel medio.

6.1. Pruebas de hipótesis

- **HE₁: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP**

El coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman (ρ) se muestra en la Tabla 3 con un valor de 0,307; y significación ($P < 0,01$), indicadores de que la probabilidad de equivocarnos en la generalización a la población es menor al 1% (Hernández & Mendoza, 2018). Este coeficiente indica que la relación es positiva pero débil (Martínez, et al., 2009). Estas evidencias permiten aceptar la hipótesis planteada.

La relación débil identificada explica el no logro de la acreditación de las facultades que la universidad posee, salvo en una (de un total de 25). Estos resultados son similares a los reportados por Feng et al. (2024), quienes determinaron una relación positiva media entre el estilo de liderazgo transformacional y la resiliencia de la cadena de suministro (SCR) de 317 empresas chinas. Jameel & Ahmad (2019), también determinó la relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño del personal académico. Por su parte, autores como Judge y Piccolo (2004), determinaron una correlación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del seguidor con $\rho = 0,58$.

En general, se puede afirmar que la participación del estilo de liderazgo transformador genera una relación positiva con cualquier variable dependiente del proceso de investigación planteado, y juega un papel importante en el logro de la acreditación de las facultades de la organización analizada.

- **HE₂: El liderazgo transaccional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP**

El coeficiente de Spearman (ρ igual a 0,202), indica la existencia de una relación positiva, escasa (Martínez et al., 2009), pero, significativa, $P < 0,05$; información que nos permite confirmar la hipótesis de investigación planteada. Resultados similares son reportados por Jameel & Ahmad (2019), quien manifiesta que el liderazgo transaccional tiene un efecto positivo significativo con el desempeño del personal académico; y, Chung-Chang et al. (2023), quienes mencionan que la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral es positiva con un coeficiente de 0,361 y nivel de significancia de 0,01.

Por otro lado, Bass et al. (2003) describen como las calificaciones del liderazgo transaccional de los líderes de un pelotón del ejército norteamericano y sus sargentos predijeron positivamente el desempeño de la unidad. En general, con base en los resultados evidenciados, se afirma que el estilo de liderazgo transaccional genera relaciones positivas, sea cual fuere la variable dependiente. Este hallazgo permite afirmar que la elección de autoridades con este perfil de liderazgo también facilitarían el logro de la acreditación de escuelas profesionales o similares.

- **HE₃: El liderazgo *laissez-faire* se relaciona negativamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP**

La Tabla 3 muestra un valor p de -0,105; con un nivel de significación de 0,24, lo cual indica que los resultados que se obtengan haciendo uso del estilo de liderazgo *laissez-faire* resultan inversos y nada halagüeños para el logro de los objetivos que se persiguen en la búsqueda de la acreditación en las escuelas profesionales de la organización analizada. Felizmente, el uso de este estilo de liderazgo es bajo y medio entre los líderes de la universidad y de la mayoría de los docentes de facultades. Resultados similares son reportados por Judge y Piccolo (2004), quienes determinaron la relación entre el estilo de liderazgo *laissez-faire* y la satisfacción del seguidor con el líder de - 0,013; ligeramente positiva con la motivación del seguidor (0,03); negativa con el desempeño laboral del líder (- 0,22); y negativa con la efectividad del líder (- 0,14). Mientras que Jaboob et al., (2023) reportan resultados similares al haber planteado la hipótesis que el estilo de liderazgo *laissez-faire* posee un impacto significativo en la creatividad de los empleados (CE).

- **HE₄: El soporte organizacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP**

El coeficiente ρ obtenido (0,521) señala una relación positiva moderada entre estas (Martínez et al., 2009), y altamente significativa ($P < 0,01$), lo que indica que el aporte relacional del soporte organizacional puede ayudar al logro de la acreditación. La dimensión de esta variable, apoyo gerencial, puede brindar facilidades en la asignación de recursos económicos y otros que son vitales. Las autoridades de nivel medio como los decanos podrían dar autonomía a los miembros de los comités de calidad, otorgar recompensas oportunas, o reducir la carga laboral en la búsqueda de la acreditación.

Zhang et al. (2024), indicaron de manera consistente que el apoyo organizacional y los comportamientos proambientales (PEB) se relacionan fuertemente, lo que les permite afirmar que, en entornos organizacionales reales, es probable que los empleados participen en PEB incluso cuando solo reciben información de apoyo de la organización.

- **HG₁: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional.**

La Tabla 4 da cuenta de que el coeficiente de regresión del liderazgo transformacional (LTranf) sobre el soporte organizacional (SO) toma un valor ($a = 0,8064$); con $P = 0,0001$; con lo que se confirma el cumplimiento de una de las cuatro condiciones exigidas por Baron y Kenny (1986), de que la variable independiente se relaciona significativamente con la variable mediadora. El paso siguiente fue verificar la relación del SO con la Acred (con $b = 0,9038$; $P = 0,0000$), con lo que se cumple con la segunda condición exigida. Luego, se confirmó la relación significativa entre la variable mediadora con la variable criterio o dependiente, donde el efecto de la variable independiente permaneció constante. La tercera condición es que se confirme que la variable independiente o predictora (LTransf) se relacione significativamente con la variable criterio o dependiente (Acred), ($c = 1,06$; $P < 0,05$) y, la cuarta condición, consiste en comprobar que la relación entre la variable independiente y la dependiente resulte no significativa cuando se incorpora la variable mediadora al modelo, obteniéndose ($c' = 0,3302$); con $P > 0,05$; con lo que se cumple con esta condición. Finalmente, el efecto indirecto o $\beta = a*b = 0,7288$; confirma que la intervención del soporte organizacional como variable mediadora es muy importante, con un intervalo de confianza entre 0,3313 (límite inferior LLCI) y 1,1846 (límite superior ULCI), que no contiene (cero) en el intervalo, acorde a lo afirmado por Hayes y Scharrow (2013) quienes recomiendan el uso

del intervalo de confianza *bootstrap* corregido por el sesgo como la prueba más confiable. Estas evidencias permiten aceptar la hipótesis planteada.

Klein (2023), estudió la relación entre liderazgo transformacional y comportamientos intraemprendedores mediado por el apoyo organizacional, y aceptó esta hipótesis con $\beta = a*b = 0,27$ e intervalo de confianza (IC) entre 0,20 a 0,34.

Existen otras investigaciones que involucran una variable mediadora, aunque las variables trabajadas en la investigación específicamente no han sido estudiadas. Sin embargo, dichas investigaciones sirven para otorgar validez al análisis de mediación a través de la macro interfaz Process para SPSS que se utilizó en el estudio. Hasan & Jin (2024) evaluaron la relación hipotética entre el comportamiento etnocéntrico de los empleados y el éxito de la localización de los recursos humanos utilizando la tendencia de los empleados a compartir conocimientos como variable mediadora. Obtuvieron $\beta = -0,3516$; $p < 0,001$; IC = -0,4385 a -0,256, que no incluye cero; por lo tanto, la tendencia a compartir el conocimiento media de manera significativa la relación entre el etnocentrismo y el éxito de la localización, lo que apoyaría la hipótesis planteada.

Por su parte, Ashfaq et al. (2020) investigaron el papel del liderazgo transformacional y satisfacción de vida mediadas por la confianza organizacional y el comportamiento proactivo, y obtuvieron un efecto indirecto específico $\beta = a*b = 0,02$; IC: 0,00 a 0,05, lo que dio lugar a la aceptación de la hipótesis predicha.

- **HG₂: El liderazgo transaccional se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional.**

El efecto indirecto $\beta = 1,3177$, de la Tabla 4, confirma que la variable mediadora soporte organizacional con intervalo de confianza (IC) entre 0,4145 (límite inferior LLCI) y 1,5021 (límite superior ULCI) es importante y se acepta la hipótesis predicha (Hayes & Scharkow, 2013). El hallazgo permite observar cómo los líderes de la organización que usan el estilo de liderazgo transaccional no tendrán resultados satisfactorios en la acreditación, si es que antes no buscan fortalecer el soporte organizacional orientado a este fin, sea que este se brinde y fortalezca desde la alta dirección o desde los niveles medios, que poseen la capacidad de tomar decisiones, en especial, para destinar diversos recursos.

Klein (2023) investigó la relación del liderazgo transaccional con los comportamientos intraemprendedores mediada por el apoyo organizacional. El efecto indirecto β fue de 0,19; la desviación estándar (SE) = 0,03; y, el intervalo de

confianza (IC), entre 0,12 a 0,25. Por lo tanto, aceptaron la hipótesis predicha. Del mismo modo, Cai et al. (2024) examinaron las hipótesis planteadas, *H2a: La exploración de la innovación media la relación entre el liderazgo digital y las ventajas competitivas organizacionales* y *H2b: La explotación de la innovación media la relación entre el liderazgo digital y las ventajas competitivas organizacionales*. Los resultados para H2a tuvieron los siguientes resultados: $\beta = 0,0494$; IC 0,01 a 0,11, o que respaldó la aceptación de H2a. Para H2b, se obtuvo: $\beta = 0,144$; IC 0,05 a 0,27, lo que también permitió la aceptación de H2b.

- **HG₃: El liderazgo *laissez-faire* se relaciona positivamente con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional.**

Para este caso se obtuvieron los resultados, $\beta = 0,1968$; intervalo de confianza (IC) -0,439 a 0,8407 que incluye cero; este es un indicador que el liderazgo *laissez-faire* no lograría resultados satisfactorios en el logro de la acreditación de manera solitaria, o aun cuando incorpora al soporte organizacional como elemento mediador.

El estudio de Chênevert et al. (2013) obtuvo resultados similares cuando plantearon las siguientes hipótesis: *H1a: El conflicto de roles mediará una relación negativa entre el liderazgo pasivo y el compromiso afectivo*. *H1b: La sobrecarga de roles mediará una relación negativa entre el liderazgo pasivo y el compromiso afectivo*. *H1c: La ambigüedad de roles mediará una relación negativa entre el liderazgo pasivo y el compromiso afectivo*. Obtuvieron $\beta = 0,02$, IC -0,04 a 0,08 para H1a; $\beta = -0,01$; IC -0,05 a 0,01 para H1b. En ambos casos se observa que el intervalo de confianza contiene cero (0), por tanto, la relación no es significativa, con lo que se rechazaron las hipótesis H1a y B1b. Para H1c, obtuvieron $\beta = -0,08$, IC -0,17 a -0,03, que no contiene cero (0), lo que apoyó la hipótesis H1c.

7. CONCLUSIONES

La relación del estilo de liderazgo con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, mediado por el soporte organizacional resulta positiva y muy importante; esto se evidencia gracias al efecto indirecto de 0,4043, con desviación estándar (SE) de 0,1241 y un intervalo de confianza (IC) de 0,1765 a 0,6609. Mientras que la relación del liderazgo transformacional con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP es positiva y débil, con un ρ de 0,307; y alta significación ($P < 0,01$). A su vez, la relación del liderazgo transaccional con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP es positiva

y escasa, con un ρ de 0,202 y significativa ($P < 0,05$). Por su parte, la relación entre el liderazgo *laissez-faire* y la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, es negativa, lo cual se evidencia en su ρ de - 0,105 y su valor no significativo ($P > 0,05$). Asimismo, la relación del soporte organizacional con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP resultó ser positiva, moderada y altamente significativa ($\rho = 0,521$; $P < 0,01$). Por otro lado, la relación entre el liderazgo transformacional con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, mediada por el soporte organizacional, es positiva con $\beta = 0,7288$, con un IC de 0,3313 a 1,1846, lo que confirma que la intervención del soporte organizacional como variable mediadora es muy importante. Del mismo modo, la relación del liderazgo transaccional con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, mediada por la variable soporte organizacional, es positiva con un $\beta = 1,3177$; y un IC 0,4145 a 1,5021. Finalmente, el estudio permite comprobar que la relación entre el liderazgo *laissez-faire* con la acreditación de los programas de estudio de la UNCP, a través de la mediación del soporte organizacional, resultó ser ligeramente positiva, soportado por $\beta = 0,1968$, el IC que incluye cero (0); -0,439 a 0,8407). Este último resultado indica que el liderazgo *laissez-faire*, de manera solitaria, o aun cuando incorpora al soporte organizacional como elemento mediador no lograría resultados satisfactorios en la búsqueda de la acreditación. En general es recomendable que las autoridades a cargo de la acreditación ostenten un estilo de liderazgo transformacional, o transaccional, pero nunca del tipo *laissez-faire*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkhateeb, H., & Romanowski, M. (2021). Identifying administrators' and faculty's perspectives regarding CAEP accreditation in a College of Education: Q methodology research. *Studies in Educational Evaluation*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101004>
- Antonakis, J., Cianciolo, A., & Sternberg, R. (2004). Leadership: past, present, and future. En J. Antonakis, A. T. Cianciolo & R. J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 3-16). Sage Publications, Inc.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journal of Management* 39(4). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101298>
- Avolio, B., & Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire™ Form 5X-Short Instrument Leader Form, Rater Form, & Scoring Guide*. Mind Garden, Inc.

- Avolio, B., Walumbwa, F. & Weber, T. (2009). Leadership: Current Theories, Research and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Basar, U., Sigri, U., & Basim, N. (2020). Transactional leadership. En O. Demirtas & M. Karaca, *Handbook Leadership Styles* (pp. 102-125). Cambridge Scholars Publishing.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology by the American Psychological Association*, 88(2), 207-218. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bickes, D., & Gilmaz, C. (2020). Leadership Theories. En O. Demirtas & M. Karaca, *Handbook Leadership Styles* (pp. 1-34). Cambridge Scholars Publishing.
- Cai, Q., Wu, J., Wu, T., Chang, P., & Mardani, A. (2024). The impact of digital leadership on hidden champions' competitive advantage: A moderated mediation model of ambidextrous innovation and value co-creation. *Journal of Business Research*, 182. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114819>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O., & Ben, A. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2013.07.002>
- Chun-Chang, L., Wen-Chih, Y., Zheng, Y., & Xiau-Chi, L. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon-CellPress*, 9(8), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11ª ed.). Cengage Learning.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (2012). Controversias paradigmáticas, contradicciones y consecuencias emergentes. En N. Denzin & Y Lincoln, Y., *Paradigmas y perspectivas en disputa. Manual de investigación cualitativa* (Vol. II., pp. 38-78). Editorial Gedisa.
- Champoux, J. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4ª ed.). Routledge.

- Demirtas, O., Karaka, M., & Derindag, F. (2020). Ethical leadership. En O. Demirtas & M., Karaca, *Handbook Leadership Styles* (pp. 60-83). Cambridge Scholars Publishing.
- Derindag, O. (2020). Transformational leadership. En O. Demirtas & M. Karaca (Eds.), *Handbook Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publishing.
- Faruk, O., Ersan, G., & Natkiyok, A. (2014). Effect of leadership estule perceived organizational performance and innovation: The role of transformational leadership beyond the impact of transactional leadership-an application among turkish SMEs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 881-889. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.097>
- Feng, T., Si, Z., Jiang, W., & Tang, J. (2024). Supply chain transformational leadership and resilience: the mediating role of ambidextrous business model. *Humanities And Social Sciences Communications*, 11. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03099-x>
- Hasan, M., & Jin, J. (2024). The relationship between ethnocentric behaviour and workforce localisation success: The mediating role of knowledge sharing tendency. *European Research on Management and Business Economics*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2024.100245>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis. A regression based approach*. The Guilford Press.
- Hayes, A., & Scharkow, M. (2018). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter? *Psychological Science* 24(10) 1918-1927. <http://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill; Interamericana Editores.
- Hornsby, J., Kuratko, D., & Zahra, S. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17, 253-273.
- Jaboob, M., Mohsin, A., & Al-Ansi, A. (2023). Sustaining employees' creativity through the organizational justice: The mediating role of leadership styles. *Social Sciences & Humanities Open*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100693>
- Jameel, A. & Ahmad, A. (2019). *Leadership and Performance of Academic Staff in Developing Countries*. The 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020, pp. 6101-6106. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3432988>

- Judge, T. , & Piccolo, R. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 755-768.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intra-preneurial behaviors. *European research on management and business economics*, *29*(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Kuratko, D., Hornsby, J., & Mckelvie, A. (2021). Entrepreneurial mindset in corporate entrepreneurship: Forms, impediments, and actions for research. *Journal of Small Business Management*, *61*, 132-154 <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1907585>
- Kuratko, D., Hornsby, J., & Covin, J. (2014). Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, *57*, 37-47. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2013.08.009>
- López; J. (2004). La acreditación universitaria en el Perú. *Revista Iberoamericana de Educación*, *35*, 1-10.
- Luo, J., Mu, X., & Zhang, Q. (2025). Is non-intervention feasible? How laissez-faire leadership moderates the relationship between AI usage and service employee empathetic creativity. *International Journal of Hospitality Management*, *126*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104074>
- Martínez, M., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, *8*(2), 1-19
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. *XIV*(1), 118-134.
- Morgan, P. (22-23 de octubre de 2015). Palabras de Peregrina Morgan, presidenta del Consejo Directivo Ad Hoc del SINEACE. En *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE. Puente de mejora continua* (pp. 13-19). SINEACE.
- Romanowsky, M., & Alkhateeb, H. (2020). The McDonaldization of CAEP accreditation and teacher education programs abroad. *Teaching and Teacher Education*, *90*, 103028. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103028>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace). (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*.
- Vroom, V., & Jago, A. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, *62*(1), 17-24.

- Zhang, L., Qiu, Y., & Teng, E. (2017). Cross-level relationships between justice climate and organizational citizenship behavior: perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(3), 387-398. <https://doi.org/10.2224/sbp.4842>
- Zhang, Y., Dong, Y., Zhang, Y., Wang, R., Jiang, J. (2024). ¿Can organizations shape eco-friendly employees? Organizational support improves pro-environmental behaviors at work. *Journal of Environmental Psychology*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102200>

Roles de autor: Ramos, J. F.: Conceptualización, Metodología, Curación de datos, Escritura – Borrador original, Visualización, Escritura – Revisión y edición. Espinoza, I. F.: Metodología, Escritura – Revisión y edición, Supervisión, Administración del proyecto.

Cómo citar este artículo: Ramos, J. F., & Espinoza, I. F. (2026). Estilos de liderazgo y acreditación en programas académicos universitarios. *Educación XXXV*(68), 291-313. <https://doi.org/10.18800/educacion.202601.A013>

Primera publicación: 19 de febrero de 2026.

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.