

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA MIRADA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL VERDE

Transformational leadership from the green environmental sustainability look

Atanacia Santacruz Espinoza

atanacia.santacruz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3103-8947>

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia (Perú)

Humberto Montenegro Muguerza

catedraHMM_1@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2479-5587>

Armando Pizarro Alejandro

pizarro1905@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2988-8085>

Hamilton Estacio Flores

hamilton.e.s@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8735-3591>

Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Perú)

262

Recibido: 19/06/2020

Evaluado: 04/09/2020

Revisado: 29/09/2020

Aceptado: 01/10/2020

Resumen

El artículo, el liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Perú), juega un rol muy importante para dar respuesta a las demandas de nuestra generación sin poner en riesgo la capacidad del presente y de las futuras generaciones para atender las propias y colectivas necesidades e intereses. La capacitación de los talentos humanos en la sostenibilidad verde, es parte de la solución a

muchos de los problemas de morbilidad y mortalidad. Por eso, protegamos a la Madre Tierra y su biodiversidad. Reconfigurar los significados para la generación de conocimientos a partir de análisis e interpretación ambiental, político, social, cultural e intercultural. Se concluye que, el liderazgo transformacional con mirada sostenibilidad verde en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se halla en el nivel medio con tendencia a alto, conduce al desarrollo de capacidades y competencias de manera proactiva en conservación y rehabilitación ambientales, encuadrada a la responsabilidad social universitaria en el marco de justicia ambiental.

Abstract

The article, the transformational leadership from the green environmental sustainability perspective of the Hermilio Valdizán National University (Peru), plays a very important role in responding to the demands of our generation without jeopardizing the capacity of the present and future generations to attend to their own and collective needs and interests. The training of human talents in green sustainability is part of the solution to many of the problems of morbidity and mortality. Therefore, we protect Mother Earth and its biodiversity. Reconfigure the meanings for knowledge generation based on environmental, political, social, cultural and intercultural analysis and interpretation. It is concluded that the transformational leadership with a green sustainability perspective in the teachers of the National Hermilio Valdizán University is in the middle level with a high tendency, leading to the development of capacities and competences in a proactive way in environmental conservation and rehabilitation, framed to the university social responsibility within the framework of environmental justice.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, desarrollo sostenible verde, influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual, liderazgo inspiracional.

Keywords: Transformational leadership, green sustainable development, idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational leadership.

Introducción y contextualización

En los últimos años ha crecido el interés de dar una mirada exhaustiva al campo de liderazgo en la educación superior. El liderazgo transformacional juega un papel muy importante en la sociedad peruana y global debido al impacto ambiental en la cultura de consumo colectiva de hoy. Lo importante es incrementar educación en el sostenibilidad ambiental verde, esto se aplica a través de acciones proambientales, puesto que el hábito se desarrolla desde temprana edad, desde jugando, hablando, comiendo, durmiendo, aplaudiendo, riendo; se debe gestionar, implementar en el estilo de vida diario de los estudiantes, profesionales, y la sociedad para que practiquen las acciones en el fortalecimiento del pensamiento crítico y solución de problemas en materia de liderazgo transformacional ambiental verde. Así como Habit (2017), citado en (Gardner, 2017) sustenta que la educación para la sostenibilidad se aplica a través de acciones pro-sostenibilidad. Dado que el hábito puede ser parte de cualquier actividad, desde comiendo y durmiendo para pensar y reaccionar a través del refuerzo y la repetición, los comportamientos de sostenibilidad deben implementarse en el estilo de vida diario de los estudiantes para que puedan continuar estas acciones a medida que se convierten en miembros críticos de la sociedad.

La investigación tiene como propósito generar una aproximación teórica del liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde, donde el liderazgo se centra en una constante transformación, vienen a la mente imágenes de personas dinámicos, curiosos, creativos e innovadores.

El líder estimula al progreso de quienes participan para alcanzar objetivos de cambios que conlleven a mejorar a la organización en campo ambiental, cultural, social, político. A su vez, es un proceso que permite a los líderes modificar estructuras mentales en sus seguidores, donde se desarrollen la

visión y misión consensuada desde los diferentes enfoques, estilos y tipos de liderazgo para transformar la organización con responsabilidad social.

Los problemas ambientales constituyen una dimensión global, o sea compromete a todo el planeta, afecta a todos los ecosistemas como consecuencia del desarrollo de la tecnología y la industrialización de los países que buscan su crecimiento económico, es por ello, que algunas organizaciones económicas internacionales de primera línea, como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), confirman estas preocupantes predicciones. La OCDE ha presentado una relación muy desalentadora de los retos a los que se enfrenta la humanidad: lucha contra el cambio climático, detención de la pérdida de biodiversidad, abastecimiento de agua dulce, garantía de una sanidad pública adecuada y reducción de los impactos del deterioro del medio ambiente sobre la salud de las personas (OCDE, 2011).

De la misma manera, los estados de América y el mundo han tocado la problemática del medio ambiente para afrontar en sus situaciones reales y contundentes; nos da la impresión que los fenómenos naturales se han adelantado a las investigaciones que realiza el hombre y que en el mayor de los casos el hombre se siente impotente en su propósito de evitar y/ o atenuar el deterioro de los ecosistemas y de la biodiversidad. Cabe señalar, poder manejar la naturaleza y otorgarle poca importancia al equilibrio de los recursos naturales está cambiando rápidamente ante los insistentes avisos de la madre Tierra.

En el 2015, las Naciones Unidas lanzaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que constituye una oportunidad histórica y sin precedentes para unir a los países y a las personas de todo el mundo. Los ODS permitirán determinar el curso de las medidas destinadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar para todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático a nivel mundial.

Las Naciones Unidas en su informe de los Objetivos del Milenio (ODM, 2017) sostiene que el Objetivo N° 7 referido a “garantizar la sostenibilidad del medio ambiente” cuya meta consiste en incorporar los principios del Desarrollo

Sostenible en las políticas y programas nacionales e invertir pérdida de recursos del medio ambiente.

Se necesita con urgencia comenzar con el ser humano como ente individual y colectivo: determinar los niveles de liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde. Se debe tomar conciencia que la gestión es importante para entender lo que hacemos, pero la medición de nuestros impactos es los que determinarán la sostenibilidad del planeta. Nuestra forma de vida, nuestros estilos de consumos, nuestros hábitos; son estos los que definen la sostenibilidad.

En verdad, es hora la asunción de responsabilidades sobre un proceso; es decir, sobre un conjunto de actividades en favor de la sostenibilidad ambiental y convertirnos en agentes activos de la defensa del planeta y no pobladores del mundo que ven con indiferencia como se desvanece ante sus ojos el legado natural de las nuevas generaciones.

(Brack, 2012) dice: La contaminación del agua, causada fundamentalmente por las aguas servidas que las ciudades y pueblos tiran. El segundo problema es la disposición inadecuada de residuos sólidos... La ciudad está generando un nuevo tipo de ciudadano con un enfoque totalmente distinto y que no comprende la naturaleza porque no la ha vivido.

Es imprescindible comprender que los problemas ambientales son muy complejos y requieren un enfoque interdisciplinario que permita atender las necesidades de una población aumentada en las próximas décadas frente al desafío de una capacidad operativa para gestionar y restaurar los recursos naturales de los que depende toda la vida (Bartolotta, 2015). La universidad cumple un rol muy importante a través de la responsabilidad social universitaria, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación en el desarrollo social y servicios de extensión ambiental e institucional. Como se visualiza, nadie puede manejar sus impactos por sí solo; siempre los impactos son sociales. Por lo tanto, de forma individual no se logrará el cambio, si lo hacemos de forma sistémica sí (Montenegro, 2019).

Marco de referencia

Liderazgo

El líder es el que desempeña las funciones gerenciales (planificación, organización, liderazgo y control) para operar eficientemente la unidad de los gerentes y cumplir los objetivos organizacionales (Lussier & Achua, 2016). Así como es sostenido por la (Real Academia Española, 2020) el liderazgo es el ejercicio de las actividades del líder. Por su parte (Goleman, 2013) dice que, el liderazgo es el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común. Además, centrándonos en la gestión de nuestra trayectoria personal, puede que no haya nada más fundamental que reconocer una profunda conexión emocional con nuestro cometido y saber qué cambios podrían provocarnos una mayor satisfacción laboral. Mientras que para (Drucker, 1993) el liderazgo es el desempeño, cada integrante cumple con sus responsabilidades.

El liderazgo es el desarrollo de un sistema completo de expectativas, capacidades y habilidades que permiten identificar, descubrir, utilizar, reutilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, que incrementan la productividad, eficiencia, innovación y creatividad, permitiendo el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de todos los ocupantes de la Madre Tierra.

De acuerdo con (Lussier & Achua, 2016) “el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio”. Por su parte, Pozueta (2015) afirma que el liderazgo se basa en el desarrollo de las emociones clave que todo líder debe tener para influir, desarrollar, animar, identificar y lanzar a su equipo hacia la consecución de sus metas y objetivos.

Aparte de ello, el líder, según (Lussier & Achua, 2005) influye en el proceso en que el líder comunica sus ideas, los seguidores las aceptan y se sienten motivados para respaldarlos y efectuar el cambio. Asimismo, (Kotter, 1999) simplemente planea que se trata de un proceso de influencia para el logro de objetivos (...) referencia el manejo de cambio para sobrevivir y competir en el

nuevo entorno.

De hecho, el poder es la habilidad para influir en el comportamiento de los demás y liderazgo es el ejercicio de poder. El poder puede ser legítimo por el puesto que ocupa en la organización (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2008).

Por consiguiente, el liderazgo ocurre cuando el líder influencia y coordina las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común (Publicaciones Vértice S.L., 2008). Esto se basa en el liderazgo moral, depende de la autoridad moral porque refleja un enfoque de gestión que se centra en el personaje y se une con los valores morales, la autoridad moral se reconoce como tal. En ese sentido, el liderazgo es un fenómeno de atribución (Argos & Ezquerro, 2013).

El liderazgo es la capacidad de tomar decisiones, gestionar, promover, incentivar, motivar, delegar, coordinar, monitorear y evaluar al equipo de trabajo en favor de los objetivos a alcanzar, para ello se requiere colaboración, sobre todo con el cambio de actitudes, capacidad de escucha y mucha comunicación. Ya que, el liderazgo es asunto de todos para la solución de conflictos en la diversidad de problemas, y hace frente al cambio ayuda a los seguidores adaptarse a las realidades apremiantes.

Liderazgo transformacional

Teóricamente, los líderes transformacionales de acuerdo a Lussier y Achua (2016) son conocidos por conmovir y cambiar las cosas en “gran forma”, al comunicar a los seguidores una visión especial del futuro, utilizando los ideales y motivos más altos; influir para promover la idea de una visión y posibilidades nuevas conjuntamente con los seguidores. En cambio (Jordán & Garay, 2014) señalan que, “el liderazgo transformacional se sustenta en un compromiso ético colectivo que se produce cuando las personas se animan unas a otras a pasar a estadios superiores de motivación y convivencia”.

El liderazgo transformacional (LT) es un liderazgo inspirador que favorece el desarrollo de los empleados, atiende a las necesidades y a los motivos de los seguidores, inspira optimismo, influencia cambios de percepción, proporciona

estímulo intelectual y anima la creatividad del seguidor (...) es una red enfocada en procesos, dirigida mediante valoración, visión, dirección, apoderamiento, formación de equipo y promoción de la calidad (Marriner, 2009).

El liderazgo transformacional se caracteriza porque el líder genera objetivos desafiantes, para su cumplimiento empodera a sus seguidores, sobre la base de valores institucionales que conducen a un clima moral en el que reconocen los aportes individuales para los logros colectivos o institucionales (Araneda, Neumann, Pedraja, & Rodríguez, 2016). Este tipo de liderazgo se configura en la actualidad como un elemento clave al momento de catalizar las acciones que deben realizar las organizaciones con el fin de cumplir con sus objetivos estratégicos, por tanto, se convierte en un factor esencial dentro de las instituciones de educación superior (Araneda, Neumann, & Pedraja, 2016).

De todo lo anterior, el liderazgo transformacional es el proceso en el que un individuo promueve y crea conexiones entre ellos generando una red organizacional para elevar la motivación y la moral en forma conjunta en el logro de acuerdos sostenibles en temas ambientales, culturales, sociales, políticas y lingüísticas.

Factores del liderazgo transformacional

Los factores del liderazgo transformacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. (Bass & Avolio, 2006a) logran resultados: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados. Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional:

- a) Influencia idealizada (liderazgo carismático):** Los líderes tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual de sus seguidores. Los líderes

de influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño. Se puede señalar que, la influencia idealizada atribuida se refiere al conjunto de rasgos distintivos que los seguidores asignan al líder y que lo transforman en un modelo a seguir (Herman & Warren, 2014). De manera aseverativa, la influencia idealizada conductual se manifiesta a partir del comportamiento del líder, estas son percibidas como ejemplos por sus seguidores (Mullen, Kelloway, & Teed, 2017).

- b) Consideración individualizada:** Estos líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Precisan las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los discípulos para adquirir mayores niveles de responsabilidad. Las responsabilidades de los seguidores adquieren mayor en su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo. En otras palabras, bajo la consideración individual el líder ha de tratar a cada seguidor individualmente, de acuerdo con sus requerimientos específicos haciendo que la persona se sienta valorada (Qu, Janssen, & Shi, 2015).
- c) Estimulación intelectual:** Los líderes activamente fomentan una nueva mirada en cuanto a métodos y problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un repensamiento y reexaminación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos. (Breevaart, et.al, 2014) señalan que en la estimulación intelectual subyace una invitación a la autonomía e independencia de pensamiento de los seguidores, quienes son también responsables por comprender y solucionar los problemas organizacionales.

- d) **Liderazgo inspiracional:** Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad (Bass, 1985). Provee visión, la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño, pero la comunicación es muy importante en la adherencia de las prácticas para el buen vivir. Así como sostienen (Kishore & Nair, 2013) la motivación inspiracional emerge de la capacidad del líder para construir una orientación de un futuro deseable y alcanzable, compartiendo esta visión con su equipo y logrando que sus seguidores se sientan copartícipes e importantes para lograr ese futuro.

Desarrollo sostenible

Según el Informe (Brundtland, 1987) el desarrollo sostenible es aquel que satisface las necesidades del presente sin limitar el potencial para satisfacer las necesidades de las generaciones futuras. Sin duda alguna, (Bernarad, 1999) sostiene que el desarrollo sostenible es un sistema o proceso que puede continuar indefinidamente sin agotar nada de los recursos materiales o energéticos que necesita para funcionar. El vocablo se utilizó por primera vez en términos de producción sostenible en desempeños humanos como la silvicultura y la pesca. Estas ideas primigenias han dado origen a un vasto campo de interdisciplinaridad en la sostenibilidad.

271

Concretizando, el desarrollo sostenible gestiona la protección, conservación y mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad en interacción con la Naturaleza. Implica conciencia, sensibilidad, responsabilidad social, económica, política, cultural, intercultural, y responsabilidad universitaria; así como, patrones de consumo y estilos de vida, aplicado al desarrollo sin poner en peligro la capacidad de futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades y disfrutar de la felicidad ecológica.

La economía verde/crecimiento verde

La economía verde se precisa como aquella que se transcribe en “la mejora del

bienestar humano y la equidad social, reduciendo significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas” (Becker, 2017).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, (2011) crecimiento verde significa fomentar el crecimiento y desarrollo económicos y al mismo tiempo asegurar que los bienes naturales continúen proporcionando los recursos y los servicios ambientales de los cuales depende nuestro bienestar. Para lograrlo debe catalizar inversión e innovación que apunten el crecimiento sostenido y abran paso a nuevas oportunidades económicas.

Requerimos el crecimiento verde, ya que los riesgos para el desarrollo se van incrementando el deterioro del bien común ambiental. Si el problema no es controlado, significa una mayor escasez de agua, tierras agrícolas improductivas, una desmedida contaminación, cambio climático y una pérdida irreversible de la megadiversidad.

Estas tensiones pueden debilitar las perspectivas de crecimiento verde. Cada vez es más costoso sustituir el capital físico por capital natural. Por ejemplo, si el agua escasea o se contamina, se necesitará más procesos para purificarla para el consumo humano. Se tiene que encontrar nuevas maneras de producir y consumir, e inclusive redefinir lo que queremos decir con el término progreso y cómo lo medimos.

Es necesario aclarar del crecimiento (Chankrajang & Muttarak, 2017) sostienen que es esparte de ese progreso, se debió a las actividades industriales (orientadas a la exportación), los cambios en el estilo de vida, el consumo y los patrones de movilidad también jugaron un papel significativo. Cómo las sociedades logran responder a las presiones ambientales depende en gran medida de comportamiento de los seres humanos que actúan individual o colectivamente. En consecuencia, promover un estilo de vida sostenible y el consumo es una estrategia clave para reducir el impacto humano sobre el clima en los países en desarrollo, especialmente dado el hecho de que son estos países los que más sufren el impacto del medioambiente global.

Como una alternativa de solución, “estudios recientes han demostrado que

promover la educación universal puede ser un medio efectivo no solo para aliviar la pobreza y para fomentar el crecimiento económico en los países en desarrollo, pero también para reducir la vulnerabilidad al cambio climático” (Lutz, Mutarak, & Striessnig, 2014). Del mismo modo, siguen afirmando los autores, que puede ser eficiente y efectivo dar parte de este fondo a educadores en lugar de ingenieros. La inversión pública en educación universal en los países pobres en el futuro cercano debe verse como una de las principales prioridades para mejorar la capacidad de adaptación de las sociedades frente al cambio climático.

Estrategias de crecimiento verde

Para la OCDE (2011) las estrategias de crecimiento verde, la meta es establecer incentivos o instituciones que aumenten bienestar al:

- Mejorar la gestión de recursos e implementar la productividad.
- Propiciar que la actividad económica tenga lugar donde sea más ventajoso para la sociedad a largo plazo.
- Conducir a nuevas maneras de cumplir a través de la innovación.

273

En tal sentido, el crecimiento de una economía verde depende de los escenarios institucionales y de políticas, el grado de desarrollo, la disponibilidad de recursos y los aspectos particulares de presión ambiental. Los países avanzados, emergentes y en desarrollo afrontan diversos retos y oportunidades al dar a su crecimiento un enfoque verde. Por otro lado, existen consideraciones que deben abordarse en todos los escenarios, OCDE (2011).

Dentro de esta orden de ideas (Meyer, 2015) apuesta por una educación, las personas en la educación superior están más educada en ahorro financiero, por eso participan en acciones más conscientes de la sostenibilidad. (Hwang, Park & Kim, 2016) Aunque las etiquetas ecológicas se introdujeron con la intención de fomentar un comportamiento de compra ecológico por parte de los consumidores, han tenido poco efecto en las decisiones de compra de los consumidores y, por lo tanto, existe una brecha significativa entre el conocimiento de la etiqueta ecológica y el comportamiento real de compra (...)

los resultados indican que, aunque los consumidores en general son muy conscientes de la información públicamente valiosa que proporcionan las etiquetas ecológicas, la información de valor privado ejerce un poder mucho mayor sobre sus intenciones de compra. Por lo tanto, una política complementaria que convierta el valor público en valor privado podría promover la compra de productos con etiqueta ecológica. Quien realizó un análisis teórico y relacionó dos enfoques: experimental e instructivo, obteniendo el enfoque combinado. La idea de dicho enfoque se basa en la práctica directa con el ambiente, en la que se desarrollan significados mediante el contacto, por lo que se nutren con el conocimiento del sector. El carácter instructivo de dicho enfoque mantiene diferencias en torno a que el significado no se adquiere por el contacto con el ambiente, sino que el educando elabora un significado y lo transfiere a su ambiente. Además, el enfoque combinado surge de la aplicación experimental e instructivo, y el contacto recíproco de significados, del medio con el sujeto y el sujeto con el medio; y se utiliza el diálogo para dar énfasis a los significados.

Entonces, se ve cambios en cuanto a la actitud (Escobedo, 2015) sostiene que, con la ISO 14001: 2015, las empresas por su propia iniciativa cumplen una serie de obligaciones, quien la obtiene se diferencia de las demás y tiene muchas oportunidades. Pues, estas gestionan el impacto ambiental para obtener certificación. En cambio, la Norma ISO de Responsabilidad Social n, aunque no es certificable ni obligatoria como las normas o reconocimientos nacionales, es una guía de buenas prácticas. Esta se debe aplicar de forma horizontal en todos los procesos de la organización, (ISO 26000, 2010) presenta siete materias que forman siete ejes verticales de actuación:

1. Gobernanza de la organización
2. Derechos humanos
3. Prácticas laborales
4. El medio ambiente
5. Prácticas justas de operación
6. Asuntos de consumidores

7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

En las universidades el cumplimiento de la norma en mención es obligatoria ya que está estipulada en la (Ley N. 30220, 2014) plamada en los artículos 124 y 125, su obligatoriedad compromete a toda la comunidad universitaria. Es más, el proceso de acreditación hace suyo el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional, respectivamente.

Método

La presente investigación tuvo como percepción el enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto; a partir del análisis e interpretación del nivel de liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde, de tipo descriptivo. Esta investigación constituye un aporte teórico que permite tener mayor claridad sobre el comportamiento del fenómeno. Como sostiene (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles del fenómeno que se someta a un análisis.

Según, Oseda, Santacruz, Zevallos, Sangama, Cosme y Mendivel (2018), “la población involucra a total de sujetos a los que se intentará generalizar los resultados; es decir, constituida por todos los sujetos a los que tiene acceso el investigador”. En la investigación la población estuvo constituida por 244 docentes. La muestra fue censal, es decir se tomó los 244 docentes. El muestreo fue no probabilístico. El diseño no experimental descriptivo transeccional, se incluye pasos establecidos por (Herrera, Guerrero, & Ramírez, 2018), Hernández, et. al. (2014). Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario estructurado por 24 ítems, dirigido a los docentes de la población de estudio para describir los atributos del liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde, de opciones de respuestas múltiples: Muy alto, Alto, Mediano, Bajo y Muy bajo, asignándole valores de 5, 4, 3, 2, 1 respetivamente. El instrumento fue validado por 4 juicios de expertos y obteniendo una confiabilidad de 0,92 en el Alfa de Cronbach.

Después de aplicar el cuestionario los datos fueron codificados y tabulados con el *software* de análisis estadístico IBM SPSS 25.0 para la realización del análisis estadístico, procesados e interpretados estadísticamente, utilizando la técnica de análisis heurística y hermeneútica. Se estableció la ponderación de la variable y de las dimensiones a través de la estadística descriptiva a partir de las frecuencias para el análisis de los resultados, además se utilizó el baremo de categorización.

Resultados

En primera instancia, a nivel de análisis descriptivo, se presenta los datos obtenidos en las siguientes tablas e interpretaciones:

Tabla 1: Medición de los niveles de: Liderazgo transformacional desde la mirada sostenible ambiental verde

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	4	1,6
Alto	89	36,5
Medio	116	47,5
Bajo	33	13,5
Muy bajo	2	,8
Total	244	100,00

Fuente: Base de datos de los investigadores

Respecto a los niveles de la variable: Liderazgo transformacional sostenible verde en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se tiene que la mayoría de ellos que representa el 47,5% estuvieron en el nivel medio, seguido del 36,5% en el nivel alto, luego 13,5% en el nivel bajo, seguido el 1,6% el nivel muy alto. Cabe mencionar que el nivel predominante diagnosticado es el nivel medio o regular, el cual es preocupante pues se trata de reflexionar sobre nuestra actuación, también se percibe que esta tendencia está en aumento hacia el nivel alto, el cual es favorable el empoderamiento de nuestras acciones.

Tabla 2: Medición de la dimensión 1: *Influencia idealizada*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	16	6,6
Alto	43	17,6
Medio	143	58,6
Bajo	29	11,9
Muy bajo	13	5,3
Total	244	100,00

Fuente: Base de datos de los investigadores (2019)

Respecto a los niveles de la *dimensión idealizada sostenible verde* en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se tiene que la mayoría de ellos que representa el 58,6% estuvieron en el nivel medio, seguido del 17,6% en el nivel alto, luego 11,9% en el nivel bajo, seguido el 6,6% el nivel muy alto. Cabe mencionar que el nivel predominante diagnosticado es el nivel medio hacia alto, el cual es favorable.

Tabla 3: Medición de la dimensión 2: *Consideración individualizada*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	4	1,6
Alto	19	7,8
Medio	51	20,9
Bajo	140	57,4
Muy bajo	30	12,3
Total	244	100,00

Fuente: Base de datos de los investigadores

Respecto a los niveles de la variable 2: Desarrollo sostenible verde en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se tiene que la mayoría de ellos que representa el 59,43% estuvieron en el nivel medio, seguido del 25,00% en el nivel alto, luego 11,48% en el nivel muy alto, seguido el 4,92% el nivel bajo. Los cuales se aprecian en la tabla 3. Cabe mencionar que el nivel predominante diagnosticado es el nivel medio o regular, el cual es preocupante pues se trata de recapacitar sobre nuestra actuación, también se percibe que esta tendencia está en aumento hacia el nivel alto, el cual es favorable.

Tabla 4: Medición de la dimensión 3: *Estimulación intelectual*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	7	2,9
Alto	62	25,4
Medio	97	39,8
Bajo	54	22,1
Muy bajo	24	9,8
Total	244	100,00

Fuente: Base de datos de los investigadores (2019)

Respecto a los niveles de la *dimensión intelectual del desarrollo sostenible verde* en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se tiene que la mayoría de docentes que representa el 39,8% estuvieron en el nivel medio, seguido del 25,4% en el nivel alto, luego 22,1% en el nivel bajo, seguido el 9,8% el nivel muy bajo. Los cuales se aprecian en la tabla 3. Cabe mencionar que el nivel predominante diagnosticado es el nivel medio hacia alto lo cual es favorable al cumplimiento de los objetivos.

Tabla 5: Medición de la dimensión 4: *Liderazgo inspiracional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	16	6,6
Alto	43	17,6
Medio	143	58,6
Bajo	29	11,9
Muy bajo	13	5,3
Total	244	100,00

Fuente: Base de datos de los investigadores (2019)

Respecto a los niveles de la dimensión liderazgo inspiracional desde la mirada sostenible ambiental verde en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se tiene que la mayoría de ellos que representa el 58,6% estuvieron en el nivel medio, seguido del 17,6% en el nivel alto, luego 11,9% en el nivel bajo, seguido el 6,6% el nivel muy alto. Cabe mencionar que el nivel predominante diagnosticado es el nivel medio hacia alto, el cual es favorable.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos

Variable y dimensiones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Liderazgo transformacional	79,66	3,12	67	90
Influencia idealizada	19,73	1,30	16	23
Consideración individualizada	19,85	1,42	17	25
Estimulación intelectual	19,90	1,02	17	23
Liderazgo inspiracional	20,18	1,49	14	26

Fuente: Elaboración propia (2019)

Discusión

Por otra parte, de acuerdo a los resultados de la Tabla 6, se puede establecer el fenómeno de estudio y sus componentes a la que se midió para mostrar con precisión las dimensiones del fenómeno de interés el liderazgo transformacional de la mirada de la sostenibilidad ambiental verde. En este apartado de la investigación se da respuesta al objetivo: interpretar los niveles del liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde en los docentes de la UHNEVAL. Para el cumplimiento de metas fue necesario la recolección de la data, la cual fue analizada e interpretada, con respecto a la variable: liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde, se tuvo el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva como la media de 79,66; desviación estándar el 3,12; mínimo de 67,00 y el máximo de 90,00; los niveles predominantes es el nivel medio tendiente a nivel alto. Este resultado se corrobora con algunos estudios relacionados al tema. (Chaudhuri, Kettunen, & Naskar, 2015) sostienen que en efecto, el liderazgo transformacional es necesario en la educación superior para lograr el desarrollo organizacional y la prosperidad.

Del mismo modo, los resultados obtenidos nos dicen que el nivel predominante en educación ambiental es medio o regular (Pérez-Franco, Pro-Bueno & Pérez-Manzano, 2018) citado en (Casa, Cusi & Vilca, 2019) afirman en su investigación que, la educación ambiental debe promover la conciencia

ambiental, generando actitudes favorables a la protección del ambiente y al desarrollo sostenible, para contribuir estudiantes responsables con principios sólidos.

Es evidente que, en el liderazgo transformacional desde la mirada sostenible verde, recae cuando las actitudes ambientales son predisposiciones del pensamiento del hombre para actuar de manera activa a favor o en contra del entorno, teniendo como base las vivencias, conocimientos y principalmente los valores que asume el ser humano sobre el entorno, resultado de procesos cognitivos, afectivos y conductuales. (González, Machín & Galán, 2018).

Respecto a la *dimensión influencia idealizada desde la mirada sostenibilidad ambiental verde*, se tuvo el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva como la media de 19,73; desviación estándar 1,30; mínimo de 16,00 y el máximo de 23,00; los niveles predominantes es el nivel medio tendiente a nivel alto. Este resultado hace énfasis en la actitud del líder ejemplo a seguir, en la investigación la conducta del guía una actitud que conmueven y cambian las acciones al comunicar e integrarse en sus seguidores una visión y misión utilizando los ideales y motivos más convincentes para el cambio del mitigar los problemas ambientales. Tal como lo sostiene (Fernando, 2015) el líder sostenible debe creer en su papel de transformador de la sociedad. La sustentabilidad y la responsabilidad social no pueden quedar solo en el ámbito empresarial. Se hace vital educar a todas las partes involucradas para generar una cultura relacionada con los temas de sustentabilidad. Por eso, para avanzar, la sustentabilidad requiere conciencia y conocimiento lo que transforma al líder sostenible en un agente protagonista de esta transformación. (...) el líder sostenible debe coordinar el proceso de cambio de mentalidad hacia la sustentabilidad, en la búsqueda de un desarrollo más equilibrado.

Respecto a la *dimensión consideración individualizada desde la mirada sostenibilidad ambiental verde*, se tuvo el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva como la media de 19,85; desviación estándar 1,42; mínimo de 17 y el máximo de 25; los niveles predominantes es el nivel bajo con tendencia a medio. Este hallazgo hace hincapié en el trabajo del líder en hacer seguimiento, preparar de forma individual al seguidor y se le reconozca como

tal. Gutiérrez (2017) da a conocer en su investigación sobre el concepto del ciclo del agua, el alumnado considera solamente aspectos evidentes y obvios en un proceso cerrado que no admite distintas perspectivas, no relacionan todos los posibles procesos físicos de cambio de estado ni conceptos como la escorrentía, aguas subterráneas, sublimación e infiltración debido a que son aspectos que no son tan evidentes en su cotidianidad. Además, la mayoría del alumnado cree que el ciclo natural del agua no está relacionado con el ciclo urbano del agua ni tienen en cuenta aspectos y/o efectos de los seres vivos.

En esta parte, (Palavecinos, Amérigo, Ulloa, & Muñoz, 2016) describen la importancia de contar con instrumentos que permitan iniciar estudios en el contexto chileno en el área, considerando los factores contextuales, como la agudización de la crisis ambiental en el país, la preocupación ciudadana sobre la situación y la necesidad de realizar estudios transculturales para seguir profundizando en el conocimiento de la temática a nivel mundial.

Respecto a la *dimensión estimulación intelectual desde la mirada sostenibilidad ambiental verde*, se tuvo el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva como la media de 19,90; desviación estándar 1,02; mínimo de 17 y el máximo de 23; los niveles predominantes son el nivel bajo, medio con tendencia a alto. Este hallazgo es similar con la investigación de (García, Paz, & Cardeño, 2018) el liderazgo como perspectiva en las universidades públicas de la costa oriental del lago, implica un código compartido, métodos de decisión, criterios de selección y capacitaron del personal, formas abiertas de comunicaron, una cultura democrática y políticas que reflejen el compromiso social de la institución académica con su contexto. En una universidad pública ética, justa y equitativa, los criterios de eficiencia y eficacia operan en el marco de lo socialmente deseable, y ello no configura una debilidad ni una ambigüedad, sino una toma de posición, una fortaleza, asimismo un marco de referencia conocido frente al cambio y la incertidumbre del medio en el que se circunscribe. Bajo esta perspectiva, refiere (Montenegro, 2019) que la naturaleza es la morada de todos, a ella debemos respetarla, cuidarla y protegerla para que nos siga ofreciendo sus bondades, para el buen vivir de todas y todos en el presente y las futuras generaciones. Practiquemos la reciprocidad, la solidaridad, la creatividad, el equilibrio, y el saber ser humano sensible.

Respecto a la *dimensión liderazgo inspiracional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde*, se tuvo el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva como la media de 20,18; desviación estándar 1,49; mínimo de 14 y el máximo de 26; los niveles predominantes es el nivel medio con tendencia a alto. El resultado hallado es similar a la investigación de García, et al. (2018) que lo ético implica un código compartido, métodos de decisión, criterios de selección y capacitaron del personal, formas abiertas de comunicaron, una cultura democrática y políticas que reflejen el compromiso social de la institución académica con su contexto. En una universidad pública ética, justa y equitativa, los criterios de eficiencia y eficacia operan en el marco de lo socialmente deseable, una toma de posición, una fortaleza, asimismo un marco de referencia conocido frente al cambio y la incertidumbre del medio en el que se circunscribe.

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, se pudo analizar *liderazgo transformacional con mirada sostenibilidad verde* en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cultiva, el nivel es medio con tendencia a alto, el cual conduce al desarrollo de capacidades y competencias de manera proactiva en aras de la conservación y rehabilitación ambientales, tomando desafíos para mejorar la gestión de recursos hacia la prosperidad, construcción de organizaciones fuertes mediante la búsqueda de la calidad en el sentido de responsabilidad social universitaria para adaptarse mejor de acuerdo al nuevo milenio en el campo de la justicia ambiental.

En este orden de ideas, *la influencia idealizada desde la mirada sostenibilidad ambiental verde* en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue de nivel medio hacia alto, demostrando autoconfianza en reconocer y preservar la sabiduría espiritual de las culturas en lo ambiental, alineando las competencias en el uso de la táctica de influencia de persuasión racional de acuerdo a las necesidades e intereses de la mayoría.

La consideración individualizada desde la mirada sostenibilidad ambiental verde en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue de nivel

bajo hacia medio; escuchando atentamente las propuestas sobre la economía circular para la práctica responsable en la gestión ambiental en el sentido de la construcción de la teoría y práctica. Para la consecución, el líder y los discípulos tienen que desarrollar sus capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes para el mejor desempeño de sus roles. Así, como sostiene (Rodríguez, 2019) el hombre tiene el potencial de adquirir un nuevo significado a partir de su reconstrucción física y simbólica.

La estimulación intelectual desde la mirada sostenibilidad ambiental verde en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue de nivel medio hacia alto, ya que contribuye a que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal para el éxito de las metas programadas, para la concreción es importante empoderar a los seguidores en cuanto a la preparación para un mejor desempeño.

La motivación inspiracional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue de nivel medio hacia alto, en el compromiso para trabajar de forma virtual e innovadora en temas ambientales, de manera colaborativa para liderar equipos diversos en el fortalecimiento de los valores ambientales para el cambio de actitudes, entretejiendo la matriz de los intercambios globales en defensa de los derechos humanos.

Referencias Bibliográficas

- Araneda, C. A., Neumann, N. A., & Pedraja, L. M. (2016). Analisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el Norte de Chile. *Revista Formación Universitaria*, 9(6), 139-152. Obtenido de doi: 10.4067/S0718-50062016000600013
- Argos, J., & Ezquerro, P. (2013). *Liderazgo y educación*. España: Gráficas Eujoa S.A. Obtenido de <https://tinyurl.com/ycnp8kv9>
- Bartolotta, S. A. (15 de mayo de 2015). Daño en los ecosistemas y pérdida de biodiversidad, una delgada línea entre la inoperancia y la necesaria responsabilidad social. *Iberoamericanadivulga*, pág. 1. Obtenido de <https://tinyurl.com/ujq3v2v>

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006a). *Manual for the multifactor leadership*. California: PsychologistPress.
- Becker, R. (2017). *Indicadores de economía verde y de las ODS*. Obtenido de <https://tinyurl.com/yaqscbjm>
- Bernarad, F. (1999). *Ciencias ambientales, ecología y desarrollo sostenible*. México: Interamericana.
- Brack, A. (2012). *Perú tiene mayor conciencia ambiental*. Perú: Universia.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157. doi:<https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Brundtland, G. (1987). *Nuestro futuro común*. España: Naciones Unidas.
- Chankrajang, T., & Muttarak, R. (2017). Green Returns to Education: Does Schooling Contribute to Pro-Environmental Behaviours? Evidence from Thailand. *Ecological Economics*, 31, 434-448. doi:DOI: 10.1016/j.ecolecon.2016.09.015
- Chaudhuri, M. R., Kettunen, J., & Naskar, P. (2015). Reflections on Leadership Styles from Higher Education in India. *Universal Journal of Management*, 3(10), 395-401. doi: 10.13189/ujm.2015.031003
- Drucker, P. (1993). *Gerencia para el futuro*. Colombia: Editorial Norma.
- Escobedo, N. (2015). *ISO 14001*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=Tb29cZXwNvl>
- García, J., Paz, A., & Cardeño, E. (2018). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas del estado de Zulia. *Revista Opción*, 34(86), 696-730. Obtenido de <https://tinyurl.com/ybnfmfax>
- Gardner, A. A. (2017). *Sustainability Toolkit: An Education Tool for Behavioral Change Strategies*. Arizona: The University of Arizona. Tesis. Obtenido de <https://repository.arizona.edu/handle/10150/625288>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: B de Bolsillo. Obtenido de <https://tinyurl.com/ybh26yp2>
- Gutiérrez, L. H. (2017). *La educación ambiental : una estrategia didáctica para favorecer el conocimiento escolar deseable en educación básica secundaria en la Institución Educativa Departamental Ignacio Pescador de Choachí Cundinamarca*. Bogotá: Universidad de la Salle. Tesis de

- Doctorado en Educación y Sociedad. Obtenido de <https://tinyurl.com/ybtsx4vp>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2008). *Administración*. México: Internacional Thomson Editores.
- Herman, H. M., & Warren, C. K. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827-2835. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGrawHillEducation. Obtenido de <https://tinyurl.com/yxttth2f>
- Herrera, B., Guerrero, H. R., & Ramírez, R. (2018). *Investigación como estrategia pedagógica: Una mirada desde la educación, escuela y transformación de la comunidad global*. Colombia: Universitaria de la Costa.
- ISO 26000. (2010). *Guía de Responsabilidad Social*. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Jordán, R., & Garay, M. (2014). *Liderazgo real de los fundamentos a la práctica*. Santiago: QuadGraphics.
- Kishore, K., & Nair, A. (2013). Transcendental Leaders Are The Moral Fiber Of An Organization. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, 2(7), 57-62. Obtenido de <https://tinyurl.com/y7zd38uh>
- Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Colombia: Norma.
- Ley N. 30220. (9 de julio de 2014). Ley Universitaria. *El Peruano*, pág. 5. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo, teoría, aplicación en el desarrollo de habilidades* (6a ed.). México: CENGAGE Learning. Obtenido de <https://tinyurl.com/y7huoppx>
- Lutz, W., Muttarak, R., & Striessnig, E. (2014). Universal education is key to enhanced climate adaptation. *Science*, 346(1613), 1061-1062. doi:DOI: 10.1126/science.1257975
- Marriner, A. (2009). *Guía de Gestión de Enfermería*. España: Grupo Unigraf.

- Meyer, A. (2015). Does education increase proenvironmental behavior? Evidence from Europe. *Ecological Economics*, 116, 108-121. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.04.018>
- Montenegro, H. (2019). *Educación para el desarrollo sostenible del medio ambiente*. Huánuco: Ediciones Condorpasa.
- Mullen, J., Kelloway, E. K., & Teed, M. (2017). Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. *Safety Science*, 91, 405-412. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.007>
- Palavecinos, M., Américo, M., Ulloa, J. B., & Muñoz, J. (2016). Preocupación y conducta ecológica responsable en estudiantes universitarios: estudio comparativo entre estudiantes chilenos y españoles. *Psychosocial Intervention*, 25(3), 143-148. doi:<https://doi.org/10.1016/j.psi.2016.01.001>
- Publicaciones Vértice S.L. (2008). *Habilidades directivas*. España: Editorial Vértice. Obtenido de <https://tinyurl.com/ycp43yvk>
- Qu, R., Janssen, O., & Shi, K. (2015). Transformational leadership and follower creativity: The mediating role of follower relational identification and the moderating role of leader creativity expectations. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 286-299. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.004>
- Real Academia Española. (2020). *Liderazgo*. España: Real Academia Española. Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Rodríguez, M. (2019). *Nuestro planeta, nuestro futuro*. Colombia. Obtenido de <https://tinyurl.com/ybe86tn5>