11. Rasgos de liderazgo que caracterizan a los estudiantes del Centro Universitario de Líderes CUDELI Durango, México

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.497.11

Magaly Herrera Cabada*
Antonio De Casas Rojero**
América Gabriela Carreón Reyes***
Rosalío Tortolero Portugal****

Resumen

Los tipos de liderazgo en los estudiantes reflejan la adaptación que tendrán en la sociedad y en la vida laboral. Los estudiantes pueden contar con un rasgo de nacimiento o adquirirlo a través de un proceso de aprendizaje a lo largo de su educación académica El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo que prevalece en los alumnos de CUDELI. Se utilizó una encuesta para la recolección de datos. El cuestionario utilizado incluye 15 preguntas en escala Likert que va del 1 totalmente en desacuerdo al 5 totalmente de acuerdo. Se encuestaron 19 alumnos de los cuales se generaron los siguientes resultados con respecto al liderazgo transformacional, donde se evidenció que su mayoría presentan el rasgo de liderazgo transformacional, que se caracteriza por inspirar y motivar a los demás para alcanzar su máximo potencial.

* Maestrante en Liderazgo Organizacional del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0002-8958-610X; correo electrónico: magaly.d12.m05@gmail.com
** Maestrante en Liderazgo Organizacional del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-4567-2957
*** Maestra en Liderazgo Organizacional del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2879-8347
**** Doctor en Gestión de las Organizaciones. Profesor-investigador del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4526-7417; Scopus: 59543122300.

Por otro lado, el liderazgo transaccional se basa en recompensas y sanciones. Cada uno de estos representa ventajas y desventajas, dependiendo del contexto en que se apliquen aunque, en el ámbito educativo, el liderazgo transformacional es considerado uno de los más efectivos, ya que fomenta la participación activa y el desarrollo integral de los estudiantes. Los resultados muestran que la mayoría de los alumnos presentan más rasgos de liderazgo transformacional. Se concluye que los rasgos de líder de los estudiantes coinciden con la filosofía institucional.

Palabras clave: *liderazgo estudiantil, estudiantes universitarios, rasgos de liderazgo, liderazgo transformacional.*

Introducción

El liderazgo es un tema ampliamente estudiado, pero sigue siendo complejo y, en ocasiones, polémico (Tortolero et al., 2022). Es por eso que el Centro Universitario de Líderes Durango se enfoca en promover al liderazgo desde el nivel medio superior hasta el posgrado a través de clases, debates, cursos, buscando siempre identificar áreas de mejora y fortalecer las habilidades de los estudiantes, así como reforzar el liderazgo efectivo. De la misma manera, busca mejorar el desempeño académico para incrementar la motivación y compromiso de los alumnos con su formación.

Es importante también lograr con esto un trabajo en equipo y una mayor calidad en los proyectos. También se busca desarrollar habilidades transferibles basadas en el liderazgo, las cuales son altamente valoradas en el mercado laboral, pues los empleadores buscan candidatos con habilidades de liderazgo y capacidades para trabajar en equipo. Por lo tanto, descubrir y analizar el estilo de liderazgo de los alumnos ayuda a mejorar y aumentar la empleabilidad, lo cual se vuelve un factor clave para el centro universitario, cuyo objetivo es formar líderes.

El liderazgo transformacional y el liderazgo ético se destacan como enfoques que promueven organizaciones más efectivas al fomentar confianza, la participación y el compromiso, de acuerdo con Pinheiro, Cifuentes et al. (2025). Un liderazgo efectivo proporciona las bases para ser un líder con iniciativa y

proactivo en la resolución de problemas al poderse adaptar a nuevos desafíos y oportunidades.

De igual manera, fomentar también el emprendimiento al tener la habilidad de liderar y conocer los tipos de liderazgo y desarrollarlo, puede estimular la innovación y el nacimiento de nuevas ideas y proyectos. Asimismo, al conocer y desarrollar sus propios estilos de liderazgo, los alumnos pueden mejorar su calidad de vida en la universidad y su vida diaria.

El objetivo general fue identificar el estilo dominante de liderazgo en los alumnos de CUDELI.

Problema de investigación: ¿Los estudiantes del Centro Universitario de Líderes saben y reconocen cuál es su estilo de liderazgo?

Objetivos generales: determinar los rasgos de liderazgo que predominan en los estudiantes del Centro Universitario de Líderes definiendo el transformacional y transaccional.

Marco teórico

El liderazgo ha sido objeto de estudio desde principios del siglo XX, evolucionando desde enfoques basados en rasgos personales hasta modelos más complejos que consideran las relaciones, el contexto y la inteligencia emocional. El estudio de los rasgos de liderazgo se remonta a las investigaciones pioneras de autores como Weber (1978), quien identificó la autoridad carismática como una forma particular de influencia que se basa en la personalidad y habilidades del líder.

Posteriormente, Lewin et al. (1939) desarrollaron la clasificación de estilos de liderazgo: autoritario, democrático y *laissez-faire*. Este aporte permitió reconocer que los líderes difieren en su forma de dirigir y que estas diferencias impactan directamente en la dinámica grupal y el desempeño.

Durante la segunda mitad del siglo xx, el enfoque de contingencia propuesto por Fiedler (1967) estableció que la efectividad del liderazgo depende tanto de las características del líder como de la situación, superando la idea de que existen rasgos universales que garantizan el éxito. En una línea similar, Hersey y Blanchard (1969) desarrollaron la teoría del liderazgo situacional, la cual plantea que el estilo del líder debe adaptarse al nivel de madurez y competencia de los seguidores.

Burns (1978) introdujo la distinción entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. El primero se basa en intercambios y recompensas, mientras que el segundo busca inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar metas más allá de sus intereses individuales. Bass (1985) amplió este modelo y creó instrumentos de medición como el *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), consolidando el liderazgo transformacional como un referente académico y práctico.

Por su parte, Bennis (1989) destacó la importancia de la autenticidad, la visión y la capacidad de comunicación en el liderazgo, mientras que Kotter (1996) se centró en el papel del líder como agente de cambio en las organizaciones.

A finales del siglo xx, Goleman (1995) introdujo el concepto de inteligencia emocional en el liderazgo, destacando que competencias como la empatía, la autoconciencia y la gestión de las emociones son fundamentales para la efectividad del líder. Finalmente, autores como Northouse (1997) han compilado y sistematizado las principales teorías y modelos, brindando un marco integral para el estudio académico del liderazgo.

En conjunto, estas contribuciones demuestran que los rasgos de liderazgo no pueden entenderse únicamente como características innatas, sino como un conjunto dinámico de habilidades, conductas y adaptaciones contextuales que evolucionan con las demandas sociales y organizacionales.

El liderazgo se define como la capacidad de influir y motivar a un grupo de personas hacia el logro de metas y objetivos compartidos. Va más allá de simplemente dar órdenes; implica inspirar, guiar y empoderar a otros para que alcancen su máximo potencial. Un líder eficaz no sólo posee habilidades de comunicación y toma de decisiones, sino que también muestra empatía, integridad y visión a largo plazo. En última instancia, el liderazgo implica inspirar confianza, fomentar el trabajo en equipo y promover un ambiente de colaboración y crecimiento mutuo (Sáenz, Miranda 2024).

El liderazgo estudiantil se ve reflejado en jóvenes líderes que, dentro de su área escolar, tienen una gran influencia en el rendimiento de sus compañeros. Los equipos donde se desarrollan alcanzan altos niveles de aprendizaje y, por consecuencia, tienen grandes oportunidades de sobresalir en el futuro en el ámbito laboral (Tortolero et al., 2022).

En los últimos años, el estudio del liderazgo ha evolucionado hacia enfoques más integrales que consideran su impacto en variables organizacionales como la cultura, la innovación, el desempeño y el bienestar de los colaboradores. En este sentido, el liderazgo transformacional continúa posicionándose como uno de los modelos más relevantes en el ámbito académico y organizacional contemporáneo.

Diversas investigaciones recientes han demostrado que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo y positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. Las dimensiones de motivación inspiradora e influencia idealizada se destacaron como factores cruciales, evidenciando que líderes que motivan e inspiran a sus equipos generan un entorno de aprendizaje más eficaz (Camacho et al., 2024).

El liderazgo transaccional muestra utilidad en la eficiencia operativa, pero presenta limitaciones cuando se requiere flexibilidad, creatividad y adaptación al cambio (Huillca Moran, 2025). En la actualidad, el liderazgo transformacional universitario se define como la capacidad de los directivos para enfrentar desafíos administrativos equilibrando las demandas de sostenibilidad con la visión educativa. Díaz-Chieng (2025) sostiene que este modelo es vital para fomentar la cultura de cambio y la adaptación a entornos digitales, aunque su implementación suele enfrentar resistencias burocráticas y estructurales inherentes a las organizaciones académicas.

El liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa tanto en el rendimiento académico como en el ambiente escolar. Las organizaciones educativas que aplican un liderazgo transformacional de alta calidad evidencian un mayor rendimiento académico y fomentan un clima escolar más favorable (Intriago Santana, 2024).

Contar con estudiantes con características de líder transformacional puede generar una ventaja en el servicio de educación que se brinda, ya que los universitarios son mejorar el proceso de aprendizaje en lo grupal y en lo individual y mejorar así la calidad del servicio educativo. Uno de los elementos esenciales de la formación académica en los estudiantes es el desarrollo del liderazgo, el cual debe estar reflejado en el modelo educativo de la institución (Tortolero et al., 2022).

El liderazgo académico es diferente del liderazgo general, ya que no implica estructuras jerárquicas estrictas y normalmente los líderes dependen

de órganos colegiados. La responsabilidad colectiva y la consulta respecto a decisiones importantes se refieren a enfoques de liderazgo compartido (Zulfqar et al., 2021).

La implementación de intervenciones diseñadas específicamente para el desarrollo de habilidades directivas en entornos académicos no sólo mejora la autopercepción de los estudiantes como líderes, sino que garantiza una transición más efectiva hacia las exigencias del mercado laboral, dotándolos de herramientas transferibles para la toma de decisiones y el trabajo colaborativo (Zulfqar et al., 2021).

La intervención educativa juega un rol determinante en la cristalización del liderazgo transformacional, ya que permite que los estudiantes trasciendan las estructuras jerárquicas tradicionales hacia modelos basados en la inspiración y la motivación, facilitando así un impacto positivo en su desempeño académico y profesional (Camacho et al., 2024).

Metodología

Diseño del estudio

Este estudio tuvo como propósito principal determinar el estilo de liderazgo que prevalece entre los alumnos participantes. Metodológicamente, se optó por un diseño no experimental de corte descriptivo, dado que la variable de interés no fue manipulada y el fin era detallar los rasgos de la muestra. Asimismo, se eligió un modelo cuantitativo para garantizar la obtención de datos objetivos y precisos al evaluar el liderazgo estudiantil.

Se utilizo la estadística descriptiva para realizar el diagnostico de los rasgos de liderazgo.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por estudiantes del Centro Universitario de Líderes del Estado de Durango (CUDELI) durante el periodo mayo-agosto de 2025. La información se obtuvo mediante encuestas. Se trabajó con una muestra integrada por 19 estudiantes que corresponden sólo a los

estudiantes de preparatoria y licenciatura del total de 58 estudiantes que se encontraban estudiando.

Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se consideraron únicamente los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, debido a que son los más frecuentes en estudiantes universitarios (Ramírez y Sgambatti, 2008). El instrumento utilizado fue el *Multifactor Leadership Questionnaire* de Bass y Avolio (1990). Para el liderazgo transformacional se incluyeron las dimensiones de "carisma" y "consideración individualizada", mientras que para el liderazgo transaccional se contempló la dimensión de "recompensa contingente". El instrumento estuvo conformado por un total de 15 reactivos, evaluados mediante una escala tipo Likert. 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrolló respetando los principios. Previo a la recolección de datos, se pidió permiso a la escuela y a los alumnos mediante su consentimiento. Asimismo, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada por los participantes. Los datos obtenidos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Resultados

Los resultados se obtuvieron procesando los datos en el programa estadístico IBM SPSS versión 26. Primeramente, se obtuvo la confiabilidad del instrumento que se utilizó en la investigación, el cual presentó un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.875, lo cual es un resultado confiable debido a que es muy cercano a 1.0. De acuerdo con García (2006), el coeficiente más próximo a 1.0 tiene una mayor confiabilidad.

El cuestionario utilizado en la investigación contiene los datos generales de los estudiantes encuestados: incluye género, el periodo que cursan y la edad. La medición de la variable de estudio corresponde al liderazgo estudiantil.

La tabla 11.1 muestra a los alumnos de acuerdo con su género, la cual nos proporcionó datos sobre cómo están distribuidos los alumnos en el Centro Universitario de Líderes de Durango. Se visualizó que el 57.9% pertenece al género femenino y el 42.1% son del sexo masculino.

Tabla 11.1. *Género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	11	57.9	57.9	57.9
	Masculino	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en el programa estadístico SPSS v.26

La tabla 11.2 muestra el periodo cursado de los alumnos del Centro Universitario de Líderes Durango. Aquí podemos observar que el 47.4% se encuentra cursando el noveno cuatrimestre, es decir, nueve alumnos; el 36.8 % pertenece al sexto cuatrimestre, los cuales son siete alumnos encuestados y, finalmente, 3 alumnos asisten a la preparatoria siendo este el porcentaje menor con el 15.8%.

Tabla 11.2. *Periodo que cursan*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Noveno	9	47.4	47.4	47.4
	Sexto	7	36.8	36.8	84.2
Válido	Preparatoria	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en el programa estadístico SPSS v.26

La distribución de la edad de los participantes muestra que la mayoría de los encuestados son adultos jóvenes. En la tabla 11.3 se puede observar que el grupo de 21 a 30 años concentra la mayor proporción de la muestra con 9 personas (47.4%), seguido por el grupo de 31 a 40 años con 4 participantes (21.1%). En menor medida, se encuentran los menores de 20 años con 3 personas (15.8%), los de 41 a 50 años con 2 participantes (10.5%) y, finalmente, los mayores de 51 años con 1 persona (5.3%). En conjunto, el 63.2% de los participantes tiene 30 años o menos, lo que indica un predominio de población joven dentro de la muestra analizada.

Tabla 11.3. *Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 20 años	3	15.8	15.8	15.8
	De 21 a 30 años	9	47.4	47.4	63.2
	De 31 a 40 años	4	21.1	21.1	84.2
	De 41 a 50 años	2	10.5	10.5	94.7
	Más de 51 años	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en el programa estadístico SPSS v.26

En la tabla 11.4 se puede observar que el *liderazgo estudiantil* presenta una percepción favorable entre los participantes M = 3.24, lo que indica que, en términos generales, los estudiantes reconocen la presencia de comportamientos de liderazgo dentro de su contexto. Al analizar sus dimensiones, el *liderazgo transformacional* es el que obtiene la mayor valoración M = 3.42. Dentro de este enfoque, la consideración individualizada destaca como la dimensión con la media más alta M = 3.60, lo que evidencia que los estudiantes perciben un interés por reconocer las necesidades, capacidades y crecimiento individual de cada integrante.

En contraste, el *liderazgo transaccional* registra la menor percepción M = 2.88, al igual que la dimensión de recompensa contingente M = 2.88. Este resultado sugiere que las prácticas sustentadas en el intercambio de recompensas por el cumplimiento de objetivos tienen una presencia menos marcada, predominando un estilo de liderazgo más orientado a la formación, el acompañamiento y la influencia positiva que al control mediante incentivos o recompensas.

Tabla 11.4 *Estadísticos descriptivos de la variable de estudio y sus descripciones*

	N	*Mínimo*	*Máximo*	*Media*	*Desv. Desviación*
Liderazgo estudiantil	19	2.33	3.93	3.2421	.44733
Liderazgo transformacional	19	2.60	3.90	3.4211	.42892
Carisma	19	2.40	4.00	3.2421	.47879
Consideración individualizada	19	2.80	4.00	3.6000	.44721
Liderazgo transaccional	19	1.60	4.00	2.8842	.70021
Recompensa contingente	19	1.60	4.00	2.8842	.70021
N válido (por lista)	19				

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en el programa estadístico SPSS v.26

Conclusiones

La investigación permitió determinar que el liderazgo transformacional es el estilo que predomina entre los estudiantes participantes del Centro Universitario de Líderes Durango. Su media de 3.42 fue superior a la registrada por el liderazgo transaccional, que obtuvo 2.88. Este resultado muestra una mayor presencia de comportamientos orientados a influir positivamente, acompañar a otras personas y favorecer su desarrollo, por encima de prácticas sustentadas principalmente en recompensas asociadas al cumplimiento de tareas.

La consideración individualizada fue la dimensión mejor valorada, con una media de 3.60. Este hallazgo refleja una disposición favorable de los estudiantes para reconocer las necesidades y capacidades particulares de quienes integran sus equipos, así como para brindar atención, orientación y apoyo. Desde una perspectiva humana, este rasgo resulta significativo porque el liderazgo no se limita a dirigir actividades, sino que se expresa en la capacidad de escuchar, comprender y contribuir al crecimiento de los demás.

El carisma alcanzó una media de 3.24, lo que evidencia una presencia favorable, aunque susceptible de fortalecimiento. Los estudiantes muestran capacidad para influir y proyectar confianza, pero todavía pueden desarrollar con mayor profundidad habilidades relacionadas con la comunicación de una visión, la inspiración colectiva, la seguridad para tomar decisiones y la congruencia entre sus valores y acciones.

En contraste, el liderazgo transaccional y la recompensa contingente presentaron las medias más bajas, ambas con 2.88. Esto indica que los estudiantes recurren en menor medida a intercambios basados en premios, reconocimientos o beneficios condicionados al cumplimiento de objetivos. Sin embargo, su menor valoración no debe interpretarse necesariamente como una deficiencia. Las conductas transaccionales también pueden ser útiles para aclarar responsabilidades, establecer compromisos y reconocer el esfuerzo, siempre que complementen —y no sustituyan— el acompañamiento, la motivación y la influencia positiva.

En términos generales, los resultados son congruentes con la orientación formativa de CUDELI, al mostrar que los estudiantes participantes reconocen en sí mismos rasgos vinculados con un liderazgo cercano, sensible y orientado al desarrollo de las personas. No obstante, esta coincidencia debe entenderse como un hallazgo descriptivo y no como evidencia de que la filosofía institucional sea la causa directa del estilo observado, ya que el diseño empleado no permite establecer relaciones causales.

El coeficiente alfa de Cronbach de .875 indica que el instrumento presentó una consistencia interna adecuada para la muestra analizada. Aun así, futuros estudios deberán examinar la confiabilidad de cada dimensión, precisar el proceso de adaptación del instrumento y ampliar el número de participantes, incluyendo estudiantes de todos los programas educativos y niveles académicos de la institución.

Finalmente, los hallazgos constituyen un diagnóstico inicial que puede servir para diseñar actividades de formación orientadas al fortalecimiento del carisma, la comunicación, la toma de decisiones, el reconocimiento del esfuerzo y la conducción de equipos. Se recomienda realizar evaluaciones posteriores que permitan conocer la evolución de estos rasgos y determinar si la formación institucional contribuye significativamente al desarrollo del liderazgo estudiantil.

Referencias

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training, 14*(5), 21–27. https://doi.org/10.1108/03090599010135122

Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Addison-Wesley.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Camacho Marín, R. J., Castro González, A. E., Orbe López, M. de J., y Gavilanez Carvajal, N. D. (2024). Liderazgo educativo transformacional y su impacto en el rendimiento académico: Un análisis empírico en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(4), 6222–6239. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12823

Díaz-Chieng, L. Y. (2025). Cambio educativo y liderazgo universitario. Retos administrativos en la gobernanza de instituciones de educación superior. *Opinión Pública*, (23), 42–51. https://doi.org/10.52143/2711-0281.1090

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall.

Huillca Morán, J. (2025). Liderazgo transformacional y transaccional en los resultados empresariales en Latinoamérica: Revisión sistemática. *Ad-Gnosis, 14*(16), e-911. https://doi.org/10.21803/adgnosis.14.16.911

Intriago Santana, X. M. (2024). La influencia del liderazgo transformacional en el desempeño académico y el clima escolar: Un estudio en instituciones de educación básica. *Revista Veritas de Difusão Científica, 5*(3), 791–813. https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i3.493

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.

Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *The Journal of Social Psychology, 10*(2), 271–299. https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366

Northouse, P. G. (1997). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.

Pinheiro Santana Ruiz, A. P., Vinagre, M. H., Cifuentes Tinjaca, C. D., y de Sousa, C.

(2025). Impacto de los tipos de liderazgo en las organizaciones: Una revisión sistemática de la literatura. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 20*(39). https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4716

Ramírez L., J. J., y Sgambatti M., V. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión Gerencial*, (2), 403–416.

Saenz Miranda, C. (2024). *Liderazgo y motivación académica en los estudiantes del 1ro. y 2do. semestre de psicología y estomatología de la UAC, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional de la Universidad Alas Peruanas. https://hdl.handle.net/20.500.12990/14350

Tortolero Portugal, R., Figueroa González, E. G., Gómez Romero, J. G. I., y González Herrera, M. B. (2022). Rasgos de liderazgo predominantes en estudiantes de la Universidad Juárez del Estado de Durango. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13*(25), e379. https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1257

Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press. (Trabajo original publicado en 1922).

Zulfqar, A., Valcke, M., Quraishi, U., y Devos, G. (2021). Developing academic leaders: Evaluation of a leadership development intervention in higher education. *SAGE Open, 11*(1), 1–15. https://doi.org/10.1177/2158244021991815