

Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario**Transformational leadership: a contribution to the motivation of the university student****REYNA DÍAZ, Andy Maicol¹; MONTES NINAQUISPE, José Carlos²;
PÉREZ ARBOLEDA, Pedro Antonio³**¹Universidad Tecnológica del Perú²Universidad Nacional de Cajamarca³Universidad César Vallejo**RESUMEN**

El objetivo del estudio, plantea la perspectiva del análisis cualitativo de las teorías que sustentan y orientan la conducta de los individuos en su relación con los demás para el logro de metas, se examinó las formas de sustento de los diferentes enfoques sobre las teorías del liderazgo transaccional, carismático, que sustentan las dimensiones del liderazgo transformacional. Se aplicó la metodología basada en: Estrategia de búsqueda, se inició la búsqueda de los documentos científicos; selección de los artículos; Análisis de datos. Logrando como resultado, examinar las formas de sustento de los diferentes enfoques sobre las teorías, se encontraron similitudes entre las conductas del líder con respecto a sus seguidores, en paralelo, con la conducta del docente y el estudiante universitario, teniendo como fuente de inspiración la investigación. Efectivamente, al examinar las teorías del liderazgo transaccional y carismático, para sustentar el liderazgo transformacional, tuvo su corolario, en la descripción de las cuatro dimensiones de Burns (1978) y de las ocho dimensiones de Bennis y Nanus (1985), con lo cual, se concluye que son estas dos teorías las que sustentan el nuevo accionar de los docentes en su objetivo de motivar a sus estudiantes en su incursión en la investigación universitaria.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo carismático, investigación.

ABSTRACT

The objective of the study, raises the perspective of the qualitative analysis of the theories that support and guide the behavior of individuals in their relationship with others to achieve goals, we examined the livelihoods of the different approaches to leadership theories transactional, charismatic, which sustain the dimensions of transformational leadership. The methodology based on: Search strategy was applied, the search for scientific documents began; item selection; Analysis of data. Achieving as a result, examining the livelihoods of the different approaches to theories, similarities were found between the behaviors of the leader with respect to his followers, in parallel, with the behavior of the teacher and the university student, having as a source of inspiration the investigation. Indeed, when examining the theories of transactional and charismatic leadership, to support transformational leadership, it had its corollary, in the description of the four dimensions of Burns (1978) and of the eight dimensions of Bennis and Nanus (1985), with which, it is concluded that it is these two theories that support the new actions of teachers in their goal of motivating their students in their foray into university research.

Keywords: Transformational leadership, transactional leadership, charismatic leadership, research.

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista UCV HACER Campus Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 12 de marzo de 2021**Aceptado:** 09 de julio de 2021**Publicado:** 16 de julio de 2021

¹Doctorando en Administración, Catedrático Universidad Tecnológica del Perú, Gerente General RV Company SAC., e-mail: andyreyndad@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0002-4475-2269>

²Doctorando en Administración, Catedrático Universidad Nacional de Cajamarca,  <https://orcid.org/0000-0001-5130-7342>

³Doctorando en Administración, Catedrático EPG Universidad César Vallejo, Gerente General de Blue Ocean Perú SAC. Management & Consulting, e-mail: pedroperezal@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0002-8571-4525>

INTRODUCCIÓN

Descrita su realidad problemática en virtud a las propensiones de la educación superior universitaria, en lo que respecta a lo social, a lo económico, a lo político, a lo científico y a lo tecnológico han ocasionado una fiscalización de la manera de percibir la sustantividad de lo académico y de la investigación. Las obligaciones mencionan en instaurar un moderno prototipo de la gestión en la educación universitaria superior que mantenga la proporcionada flexibilidad, y paralelamente logre calar lo establecido en lo referido a cimientos arcaicos que involucra el estado, las instituciones universitarias, los sectores productivos y toda la sociedad. Es por ello, que los líderes han tomado iniciativas para revertir la situación que ha venido prevaleciendo en la formación superior universitaria para adaptarse a los diferentes cambios y potenciar el grado competitivo en las investigaciones, crecimiento tecnológico y mejora continua en los docentes universitarios, y que estos constantemente adquieran mecanismos para la ilustración constante en los alumnos universitarios.

De manera que los elementos de la formación superior universitaria, enfocada en los seres humano y sus aprendizajes, necesitan estilos de liderazgos que generen la transformación en la figura personal, dando prioridad a las habilidades de las personas involucradas en las empresas, fomentando el trabajo en equipo, alineado a procesos dinámicos que motiven a los colaboradores para lograr los estándares requeridos en la gestión de la calidad formativa, generación de sabidurías y crecimiento erudito que exige el mercado, generalmente en circunstancias complejas y de alta volatilidad. Por lo tanto, es importante resaltar que las casas de estudio, deben tener como directores a profesionales con aptitudes y competencias relaciones con el poder y la importancia de la comunicación, la motivación constante, el establecimiento de las interrelaciones personales y resaltando que sea un excelente líder transformacional (Díaz y Quiñones, 2018).

Por ello, la innovación y la transformación traen consigo la resistencia, sobre todo al cambio, de manera natural en los colaboradores en las empresas. Es por ello, que actualmente no se debe

generar resistencia al cambio, sino admitirlo, ya que estos llegan rápidamente, es ineludible y constante. Se podría decir que los cambios son actualmente el precepto, en efecto, si una empresa no gestiona el cambio, no permanecerá en el tiempo. Por tal motivo, el rol de todo líder y su tipo de liderazgo es esencial para el progreso de la Educación Superior Universitaria. El hecho científico enfatiza el rol protagónico del liderazgo en las empresas (Cruz, 2017). De esta manera, se puede atribuir que el liderazgo es una competencia, que tiene como convicción influenciar en el equipo de trabajo para impulsar, y motivar al logro de los objetivos en una empresa, y en relación a González, González, Ríos y León (2013) alegan que las casa superiores de estudios universitarios y sus formadores, tienen el deber de ayudar con el crecimiento de la comunidad, consiguiendo aptitudes de gestión de liderazgo para restaurar y/o innovar el entorno formativo, a través de programas de capacitación y actualización constante.

Así mismo, se puede argumentar que la gestión del liderazgo fortalece el empuje que debe facilitar a su equipo y, a su vez a la empresa, fomentando la gestión de cambio de la actual situación, por una nueva o la objetividad esperada, haciendo frente a todo desafío, fomentando el trabajo en equipo con una visión objetiva, fácil de asimilar. Para esta determinación, es esencial involucrar a todos los que forman parte de la firma, de esta manera el cambio se genera, diseñando estrategias sólidas, para hacer de los objetivos una realidad. De acuerdo a esta premisa, y teniendo en cuenta el rol del liderazgo transformacional, como agente que contribuye efectivamente en el perfeccionamiento de la gestión de la calidad de la organización y/o instituciones educativas (Osorio, 2017) es conveniente guiar la investigación, siendo su objetivo: originar hipótesis teórica referente al liderazgo transformacional en la educación superior universitaria.

Para lograr este deseo, toda investigación establecerá sus cimientos en un planteamiento epistemológico introspectivo experimental, con el enfoque cualitativo y alineado al método de teoría cimentada, con el objetivo de edificar el discernimiento apoyado en la interpretación que se lograrán de los involucrados, como resultado de las coordinaciones y hechos en el objeto del estudio dado.

El problema central de la perspectiva del estudiante respecto de la investigación, es causa cierta de la desazón dada porque la investigación científico-tecnológico y de la innovación tecnológica en países muy desarrollados se intensifica rápidamente año a año, en relación a los débiles logros que contribuyen países como el Perú. Esto ocasiona incrementar la distancia en mantener el ritmo de crecimiento de países desarrollados. De esta manera, determinamos que excesivas veces los objetivos establecidos por las organizaciones acreditadoras de investigación son difíciles de lograr o no están acorde a la realidad peruana, lo que impide lograr cumplir los estándares establecidos. En lo que refiere al tema de la investigación, el reto más relevante para las universidades Peruanas es conseguir los objetivos alineados los estándares minúsculos requeridos que les permitan estar ubicadas en una posición respetable en aquellos rankings a nivel mundial relacionados a la investigación universitaria. Podemos considerar como problema central, lo que causa cierta desazón dado porque la investigación científico-tecnológico y de la innovación tecnológica en países muy desarrollados se intensifica rápidamente año a año, en relación a los débiles logros que contribuyen países como el Perú.

Existen estudios que manifiestan la ausencia de universidades latinoamericanas dentro de las 100 mejores a nivel mundial, y en Latinoamérica, Perú está entre las últimas posiciones. Entre las problemáticas que perjudican los retos tenemos: La inexactitud en la elección del prototipo y táctica de investigación, la prevalencia en elegir el aspecto definido de investigación, la duda de realizar investigaciones que aporten rigurosamente al progreso tecnológico o científico, o investigaciones que necesita la sociedad.

De igual forma la exigua o restringida preparación y/o progreso teórico-práctico de los formadores universitarios, la carente inclinación y empuje a la investigación en pregrado, la definición no clara de las líneas base y detalladas de investigación, carencia de normas y/o políticas precisas y de espacios prioritarios de investigación en postgrado, la precariedad de la cultura de la organización referente a la investigación por parte de los directivos y la población de la universidad, como también el obstáculo y restricciones para conseguir alternativas de financiamiento.

El objetivo del estudio, se plantea con la perspectiva del análisis cualitativo de las corrientes o teorías que sustentan y orientan la conducta de los individuos en su relación con los demás para el logro de sus metas, el objetivo fundamental de este estudio fue examinar las formas de sustento de los diferentes enfoques sobre las teorías del liderazgo transaccional, carismático, que sustentan las dimensiones del liderazgo transformacional.

Fundamentos teóricos.

Acerca del Liderazgo Transaccional, como apoyo al Liderazgo Transformacional.

Conocedores que el liderazgo como tal es un proceso constante y activo, que a su vez genera logros en el corto, mediano y largo plazo, en las personas que se inician en esta habilidad, pero, que se debe considerar la naturaleza variable de la conducta del ser humano, habida cuenta su estrecha vinculación a sus valores como cimiento de su ser.

Por lo tanto, cada vez el liderazgo está siendo tema de investigación por los académicos de los distintos niveles, pues su compleja estructura en una variada manera de pensar y reflexionar del individuo, lo hace interesante, por ello, Burns (1978) como pionero de maximizar la conveniencia de la persona aplicada en toda actividad desarrollada y que busca como tal maximizar el provecho de la oportunidad económica, propone el proceso del trueque o intercambio, entre los agentes incorporados en esta arreglo social, es decir, en el contrato celebrado por ambas partes, y que en este caso, se celebra entre los entes encargados de gestar el camino para la motivación adecuada de los estudiantes universitarios para incursionar en el quehacer metodológico de la investigación científica; en una realidad carente de políticas nacionales que incentiven la producción científica de los jóvenes, los funcionarios académicos y los docentes deben implementar actividades transaccionales, para acercarlos, como por ejemplo: hacerse merecedor a una publicación, a una nota, a una beca, a un viaje, y recurrir a cualquier mecanismo de premiación a la dedicación.

Una de estas transacciones son las llamadas constructivas, produciendo un arreglo de recompensa inmediata, por ejemplo: si haces para la próxima semana un ensayo, tienes nota

destacada; esta invitación presiona al estudiante a mostrar interés en el documento y poco a poco su interés en la investigación va en aumento.

La otra forma es la transacción coercitiva, que se impone como una forma de castigo, desde el poseedor de la autoridad, en este caso del docente, a manera de: si no haces el trabajo, te sancionaré con una nota desaprobatoria. El curso más adecuado y que va ganando adeptos es las transacciones constructivas, como es el caso Colombiano que la investigación es una política de estado, en la que se incentiva a todos los agentes de este proceso.

Acerca de la Teoría del Intercambio Líder-Miembro al Liderazgo Transformacional.

A estas consideraciones, se suma, la posición de la Teoría del Intercambio Líder seguidor o LMX (Liderazgo Líder-seguidor) de Dansereau, Graen y Haga (1975), debido a que se acerca como una variable mediadora en la negociación de la búsqueda del satisfactor y de la relación de confianza entre el jefe y subordinado, construyendo la lealtad y compromiso mutuo, esta situación, extrapolado a la circunstancia académica universitaria, tenemos que el docente, está en la obligación-casi natural- de fomentar una relación de mucha confianza, en base al compromiso, más que con la institución o con el mismo estudiante, con el docente, una relación afianzada en la persistente obtención de estas relación de lealtad: docente-estudiante, en esta conducta de transacción en el campo social, en el campo psicológico y en el campo material (Bass, 1990).

En el caso objeto de estudio, invocamos a la coyuntura universitaria, en virtud de un desgaste de la relación que antaño existía entre el docente y el estudiante; muy venida a menos por los choques culturales de las nuevas generaciones, que hacen gala de independencia (Dansereau, Graen y Haga, 1975; Graen y Cashman, 1975). Ante esto, es preciso mencionar que se distinguen dos grupos de estudiantes, aquel grupo interno, en el que los estudiantes gozan de la simpatía del docente y aquel grupo externo, en que los estudiantes no gozan de la simpatía del docente. Esta posición, por lo tanto se aproxima como la gestora de una relación tirante entre el conjunto de involucrados, lo que sugiere que esta versión necesite ajustes relacionales, aun cuando, su proceso conste de tres fases, la primera, conocida

como la fase del desconocido, aquí el docente inicia la recolección de datos del estudiante y viceversa, ambos por lo tanto están en un proceso de estudio escénico, para fijar posiciones; la segunda conocida como la fase de familiarización, en la que si inicia el contacto, el acercamiento entre las dos partes, como la base de la relación; y, la tercera, conocida como la fase de la asociación madura entre los dos agentes de esta relación académica, acá, ambos se conocen bien y son capaces de confiarse sus propósitos y expectativas. Esta última fase, llevaría a que se gesten los acuerdos transaccionales, motivados por Burns (1978).

Acerca del Liderazgo Carismático acercándose al Liderazgo Transformacional.

Esta teoría del Liderazgo Carismático impulsada por House (2002), aporta a la teoría del Liderazgo Transformacional en la medida que asocia al estudiante al docente que debe ser capaz de ejercer influencia y motivar adecuadamente a sus seguidores (condiscípulos) en el propósito definido para el logro de los objetivos comunes. Ante esto, se invoca a Goldman (1998) que sostuvo que el liderazgo, se concibe como la posición del líder de tener las facultades para dirigir el comportamiento de los dirigidos, en búsqueda del alcance del objetivo, es decir, que busca, que los seguidores hagan lo que él desea que realicen. Refuerza este argumento Fernández (2002, 19) al referirse a la gestión adecuada de cambiar el rumbo de la organización, a través de la redefinición de la cultura, de la motivación y de la inspiración, alineando a los individuos a la meta de la organización. Lo anterior, implica, considerar tajantemente a los líderes como verdaderos agentes de cambio, es decir, a personas que influyen en las decisiones de otras personas, trasladándolas hacia un espacio de crecimiento y desarrollo individual y colectivo (Ganga, 2013, p.55). Por su parte, Casado (2003, p.175), asevera que el liderazgo es un proceso muy dinámico y difícil, que logra influenciar a otros para alcanzar los objetivos con la mixtura de los recursos y de los talentos.

Acerca del Liderazgo Transformacional, como cambio de mentalidad universitaria.

Burns (1978), pasada su experiencia teórica del Liderazgo Transaccional, que sirvió de sustento de su aproximación al Liderazgo Transformacional, consideró que el entusiasmo y las expectativas del ser humano apela a los deseos

y necesidades de un orden superior, para justificar su teoría del Liderazgo, definió su posición, antes de que un líder pueda apelar a las necesidades de orden superior de sus votantes, debe identificar y comprender las creencias, los sueños y las ambiciones de la gente. Pues, sólo entonces podrá integrar o dar forma a su mensaje para apelar con él a su público objetivo y a sus seguidores.

De manera que el liderazgo es objeto de estudio e investigaciones, siendo así, al respecto Horn y Marfán (2010) citan entre los más destacados análisis comparativos, donde recopilan estudios realizados a lo largo de tres décadas que demuestran el impacto que representa el liderazgo en los resultados académicos de los estudiantes.

Tal es así que Quea Larico (2014) incursiona en el liderazgo desde el siglo pasado, donde es definido a partir de las características de control y poder centralizado en el líder, hasta llegar a los conceptos más contemporáneos como el de Robbins (2009) quien en su obra "Comportamiento organizacional" define como la capacidad para influenciar a otro o a un grupo de personas que vayan al logro de una meta, una visión conjunta.

Por otro lado, Drucker (2002) argumenta que hoy más que nunca, ninguna institución independientemente de su forma societaria y objeto social, podrá sobrevivir o mucho más, tener el éxito planeado, si es que sus líderes no son capaces de fijar el rumbo de las metas u objetivos empresariales, de manera, que ante esta circunstancia las empresas se ven en la imperiosa necesidad de generar el mayor esfuerzo para entender y adaptarse al cambio del entorno, de hecho, el líder, entonces, promoverá a la organización a responder adecuadamente al cambio. Esta fuerza central se encuentra detrás de las organizaciones de éxito, y que ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión de lo que puede ser, y luego las moviliza para el cambio hacia la nueva visión sustentada por Bennis y Nanus (2001) como un factor esencial del liderazgo que es la capacidad para influir y organizar el significado para los miembros de la organización (p. 13).

Lo que en argumentos de Hellriegel y Slocum (2004) menos y menos órdenes y control, y más y más cambio de mentalidad de la gente, también modificar la forma en que se conduce y ser capaz

de movilizar ideas y valores que energizan a la gente (p. 36). Esto implica que el liderazgo busca generar confianza en las personas, para que estas actúen con total autonomía e irrestricta independencia, ya que mediante la delegación de las funciones a sus seguidores y la valuación de su desempeño en un determinado y singular puesto de trabajo.

Agregando con respecto a la expresión liderazgo, Handy (2006) indica que el lenguaje que se utiliza en las organizaciones ha mutado considerablemente, ya que ahora hablamos de alianzas estratégicas, de equipos, de delegación, de coordinación, etc. Todo esto, vinculado con la situación del estudiante universitario, en su preocupación con las tareas académicas asociadas a la investigación científica, aproxima a la tendencia de un liderazgo transformacional integral. Es decir, según Burns (2003), las características más comunes que sobresalen en su teoría del Liderazgo Transformacional, están referidas a: (i) que las recompensas están supeditadas al buen desempeño del individuo, sustentado en el logro obtenido, de manera que la recompensa es la reciprocidad al esfuerzo realizado; (ii) el líder se muestra vital, activo, para anticipar los posibles errores del grupo, y poder evitar mal gastar el tiempo en actividades de corrección, para ello, dicta las normas oportunas; (iii) para lo antes indicado, debe gestarse las normas satisfactorias, para que estas no intervengan en el proceso de confianza e inspiración del estudiante por el docente. Ante esta circunstancia, Bass (1996), Bass y Avolio (1990) y Bass y Riggio (2006, p.89), respaldados por la teoría básica de Burns (1978), a la conceptualización del Liderazgo Transformacional, le agregan los cuatro pilares, a decir: (i) La influencia idealizada, concebida como el comportamiento de los líderes transformacionales, el docente, permite ser el modelo para que sus seguidores los admiren, los respeten y confíen en ellos. Además que los seguidores también se sientan identificados con el líder y por lo tanto, anhelan imitarlos, entonces los estudiantes desean admirar, respetar y confiar en sus docentes, para que en función de sus actuaciones, los imiten; (ii) La motivación inspiradora, es el espacio en el que los líderes adoptan conductas y actitudes que sirven de motivación y a la vez de inspiración a sus seguidores, otorgándoles un motivo válido a su desempeño habitual, despertando el trabajo en

equipo, asociado al entusiasmo y al gran optimismo individual, convirtiéndolo en un agente de cambio, desde la perspectiva de la visión organizacional, en este caso, los estudiantes son los agentes de cambio, pero requieren ver, imitar, seguir a paradigmas de docentes que enseñen con su ejemplo en la práctica de la metodología, para ser imitados fácilmente; en el tercer lugar tenemos a (iii) la Estimulación Intelectual, en este espacio, los líderes estimulan oportuna y adecuadamente las capacidades de innovación y de creación de sus seguidores, logrando el cambio, la adaptación y la adopción de nuevos paradigmas con los que los estudiantes, se sientan capaces de resolver los problemas hallando nuevas soluciones; y por último, (iv) la Consideración Individualizada, acá los líderes, otorgan mucha atención a las necesidades de cada uno de los individuos de la organización, entender esta circunstancia coyuntural, le facilita al líder acercarse con total confianza a su seguidor, es por ello que, los seguidores, son llevados a su nivel más alto de motivación, efectividad y productividad, debido a que el líder ha ejercido en este, la motivación e inspiración adecuada para garantizarle que el éxito será un común denominador de su entorno.

Acerca del Liderazgo Transformacional: conexión, docente y estudiante universitario.

De acuerdo a lo manifestado por Bernard Bass en (Bass, 1999, p.9-13), en cuyo modelo basado en Burns (1978), en el que considera que el individuo manifiesta sus prioridades para su crecimiento personal a través del compromiso que asume con el grupo y con sus metas de este, dando como resultado que los líderes sean auto dirigidos, auto regulados, auto actualizados y auto controlados (Bass, 1985, p. 16). Posteriormente, Bass y Avolio (1994), declaran las dimensiones del liderazgo transformacional, a decir: (i) La *laissez-faire* o dejar hacer, no existe el líder, no se compromete, no se involucra, que todos hagan lo que desean, sin ruta, sin norte; (ii) la Administración pasiva por excepción, en la que el líder tiende a dejar hacer, es decir, que les brinda autonomía a los seguidores, pero que responde tan pronto hayan inconvenientes, para solucionarlos; (iii) la Administración activa por excepción, acá el líder pone mucha atención en lo que hacen sus dirigidos y está pendiente del control de sus actividades, esta actitud, limita el accionar de sus seguidores; (iv) el Reconocimiento contingente, se asemeja al estilo del liderazgo transaccional

básico de Burns (1978), indicando que los seguidores alcanzarán a cumplir con lo pedido, pero nada garantiza que hagan un esfuerzo adicional; (v) la Consideración individual, acá, el líder pone énfasis en un tratamiento individual especial, a través de la posición empática, y luego trazar nuevos desafíos y retos de acuerdo a las expectativas del seguidor; (vi) el Estímulo intelectual, en estas circunstancias el líder empodera a sus seguidores a fin de que hagan sus tareas y logren sus metas por sí solos, desarrollando sus propias habilidades; (vii) la Motivación en inspiración, este es un líder que su propósito es generar la motivación e inspiración en sus seguidores para que obtengan la fuerza de voluntad adecuada y acometan sus logros con éxito y satisfacción, esperando lo mejor de sí mismos; (viii) la Influencia idealizada o carisma, los seguidores valoran mucho este aspecto de la personalidad del líder, el carisma les posibilita generar la conexión con este y por lo tanto, son seguidores naturales, por contacto.

En virtud, a las ocho dimensiones de Bass y Avolio, el líder, en este caso el docente, puede: (i) pasar desapercibido en el aula, hacer su clase, sin interesarse por el alumno; (ii) darle toda la autonomía para que los estudiantes realicen sus investigaciones, e intervenir si es que le solicitan su ayuda; (iii) el docente, ejerce control de las actividades académicas de los estudiantes, y estos, desarrollan sus tareas con las limitaciones de actuación que les fija el docente, hacen lo que les dice que hagan; (iv) el docente, recompensa a sus estudiantes en función de sus esfuerzos, hace un pacto con ellos, para darles una nota por el trabajo que realicen; (v) acá el docente se compromete con el estudiante sobre sus pensamientos, sentimientos y emociones, valora mucho lo que este percibe y cómo va a actuar, la empatía es una buena herramienta de conexión entre ambos, para lograr las metas y nuevos desafíos juntos; (vi) en esta dimensión, el docente proporciona estímulos de poder para que los estudiantes tengan la libertad de hacer las cosas a partir de la puesta en práctica de todo su potencial, de todas sus capacidades, cuyos logros les generen satisfacción y motivación en querer hacer las tareas bien; (vii) esta dimensión es considerada por los autores como el punto de inflexión de la teoría, es aquí, en donde el docente pone a prueba toda su capacidad de motivación a través de la inspiración en los estudiantes, con su ejemplo, los estudiantes, van a querer emularlo, ser como él; y

(viii) acá, como resultado, del crecimiento de la conexión entre el docente y el estudiante, se gesta el carisma, o conocida también como la influencia idealizada, es decir, la representación de la imagen del docente en la mente del estudiante y por lo tanto el inicio de la imitación de este al docente. Todas estas dimensiones de Bass (1999) trazan el camino a seguir por el docente en su relación con el estudiante, para motivarlos adecuadamente e inspirarlos para iniciar el camino de la investigación, con los consiguientes logros académicos.

METODOLOGÍA

Estrategia de búsqueda

Se inició la búsqueda de los documentos a analizar, determinando los términos claves para la búsqueda: Liderazgo Transformacional y Estudiante Universitario; posteriormente, con la selección de 40 artículos científicos publicados durante el período entre 2010 y 2018 mediante la base de Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal), Scielo y Dialnet.

Selección de los artículos

Revisión sistemática liderazgo

Fueron excluidos los artículos sobre la base de estos criterios. Los seleccionados se exportaron para ser leídos a texto completo. Una vez finalizada la selección, se dejó un total de 20 artículos.

Procedimiento

El análisis de los artículos se desarrolló en dos etapas: 1) delimitación de estrategia de búsqueda y selección de los estudios; y, 2) sistematización y tematización del corpus textual.

Análisis de datos

Se realizó un análisis de datos cualitativo, sobre los fundamentos de las teorías del liderazgo transaccional, carismático y transformacional, en la medida que estén estrechamente vinculados entre sí.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En mérito al objetivo de examinar las formas de sustento de los diferentes enfoques sobre las teorías del liderazgo transaccional y carismático, que sustentan las dimensiones del liderazgo transformacional, se obtuvo que de acuerdo a Bennis y Nanus (2001) apoyado por Bernard Bass (1999) y Burns (1978), se encontraron similitudes entre las conductas del líder con respecto a sus seguidores, en paralelo, con la conducta del docente y el estudiante universitario, en cuanto a que el individuo (docente) manifiesta sus prioridades para su crecimiento personal a través del compromiso que asume con el grupo (estudiantes) y sus metas teniendo como fuente de inspiración la investigación universitaria. Con cuyas teorías se formularía un modelo de actuación del docente para motivar a sus estudiantes para que incursionen con éxito en la producción científica a través de la dimensión vii (la Motivación en inspiración, este es un líder que su propósito es generar la motivación e inspiración en sus seguidores para que obtengan la fuerza de voluntad adecuada y acometan sus logros con éxito y satisfacción, esperando lo mejor de sí mismos) y viii (la Influencia idealizada o carisma, los seguidores valoran mucho este aspecto de la personalidad del líder, el carisma les posibilita generar la conexión con este y por lo tanto, son seguidores naturales, por contacto) respectivamente. Pues, son en estas dimensiones, en que se genera el contacto y conexión entre lo que es el docente, lo que transmite y lo que los estudiantes desean lograr, emulando el prototipo de su docente.

CONCLUSIONES

Efectivamente, el objetivo de examinar las teorías del liderazgo transaccional, carismático, para sustentar el liderazgo transformacional, tuvo su corolario, en la descripción de las cuatro dimensiones de Burns (1978) y de las ocho dimensiones de Bennis y Nanus (1985), con lo cual, se concluye que son estas dos teorías las que sustentan el nuevo accionar de los docentes en su objetivo de motivar a sus estudiantes en su incursión en la investigación universitaria.

REFERENCIAS

- Avolio, B. J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *The American Psychologist*, 62(1), 25–33; discussion 43–7. doi:10.1037/0003-066X.62.1.25
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of leadership, 6 (2), 199–218.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership*. Nueva York: Free Press.
- BASS, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. 3a ed., New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and applications (3a.ed.)*. Nueva York: The Free Press.
- Bass, B. M. et al. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 207–218.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto. California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership* Mahwah. Erlbaum.
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, Bernard (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alexandria, VA: U. S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bass, Bernard (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, pp 9-26.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (1990). *Transformational Leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press Inc.
- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. Madrid: Paidós.
- Burns, J. (2003). *Transforming Leadership*. New York, Estado Unidos: Grove Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.
- Casado, José (2003). *El valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano*. Pearson Educación de Chile Ltda.
- Cruz Ortiz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017_Tesis_Cruz%20Ortiz_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dansereau, F., Graen, G.B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Díaz Castillo J. E. y Quiñones Lizárraga, A. J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. México: Norma.
- Fernández, Guadalupe (2002). *Talento Directivo: cómo medirlo y desarrollarlo*. Pearson Educación, S.A., Madrid
- Ganga, Francisco y Navarrete, Erwin. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 19. N° 1.

- Goldman, N. (1998). *Los orígenes del federalismo rioplatense*. Revolución, República y confederación. Sudamericana. Buenos Aires; 1998; pp. 103-124.
- González, O., González, O., Ríos, G., y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. *Telos*. 15 (3), 355-371.
- Graen, G.B., & Cashman, J. (1975). A role-making model of leadership in formal organizations: A developmental approach, In: J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.), *Leadership Frontiers* (pp. 143-166). Kent, OH: Kent State University Press.
- Handy, Ch. (2006). *El nuevo lenguaje de la labor de organización y sus consecuencias. El líder del futuro*. Barcelona, España: Deusto.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson Education.
- Horn, A, y Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas*. 9(2), 82-104.
- House, Robert (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. En J.G. Hunt y L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge*, Carbondale: Southern Illinois University Press, pp.189-207.
- House, Robert y Shamir, Boas (1993). Towards the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: perspectives and directions*. San Diego, CA: Academic Press.
- House, Robert; Javidan, Mansour y Paul Hanges, Dorfman, Peter (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*. Vol. 31. N° 1. 3-10.
- Osorio Cáceres, J. C. (2017). *El liderazgo transformacional como factor de mejoramiento de la calidad de la gestión de las Instituciones Educativas de la UGEL 07, San Borja, 2015*. Tesis Doctorado en Ciencias de la Educación Lima – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1678>
- Quea Larico, I.N. (2014). *Liderazgo del director, su relación con el desempeño laboral de los profesores en el colegio adventista Túpac Amaru*. Tesis de Magíster en Educación con mención en Administración Educativa, Ñaña, Lima, Perú. Recuperado de: <http://docplayer.es/74526499-Liderazgo-del-director-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-de-los-profesores-en-el-colegio-adventista-tupac-amaru-2014.html>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación: México.