

Calidad de liderazgo en la formación inicial

Quality of leadership in basic training

Martínez-Moreno, A.^{1*}, Morales Baños, V.¹ y Ibáñez Pérez, R.²

1 Facultad Ciencias del Deporte. Universidad de Murcia

2 Servicio de Deportes. Universidad Politécnica Cartagena

Resumen: El objetivo del artículo es identificar el estilo de liderazgo de los alumnos de primer curso de Grado en Ciencias de la Actividad Física y Deporte, futuros líderes de grupos-equipos humanos. La muestra está formada por 112 alumnos, de los que 76 (67,9%) son hombres y 36 (32,1%) mujeres. Se administró la versión española del *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial*. Los resultados muestran una mayor influencia idealizada (atribución) con una media de 2,86, mientras que la conducta Laissez Faire obtuvo unos valores casi testimoniales de 1,29 puntos. Determinar que los alumnos de la muestra utilizan preferentemente el modelo transformacional, seguido muy de cerca por el transaccional. Este hecho repercutirá positivamente en los grupos-equipos humanos que puedan dirigir, respondiendo así, a los emergentes contextos organizativos que demandan principalmente acciones-cualidades-atributos presentes en dicho modelo.

Palabras clave: calidad, liderazgo transformacional, formación inicial.

Abstract: The aim of the article is to identify the kind of leadership in first-year students in the Degree of Sport and Exercise Sciences, who will become leaders of human team-groups. The sample is constituted by 112 students; 76 (67.9 %) are men and 36 (32.1 %) are women. The Spanish version of *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial* was provided to them. The results show a greatest idealized influence (attribution) with the average of 2.86, while the Laissez Faire behavior got 1.29 which can be categorized as merely symbolic. It determines that the sample students use preferably the transformational model, closely followed by the transactional one. The latter fact will have an effect on the human team-groups they could lead, answering then, to the rising organizational contexts that mainly demand actions-qualities-attributes to be present in this model.

Keywords: quality, transformational leadership, basic training.

Introducción

La educación superior como formación inicial de los futuros profesionales en las diferentes ramas del conocimiento, es fundamental para la sociedad, siendo un elemento fundamental del desarrollo del país. La universidad debe mejorar de forma constante sus planes de estudios para alcanzar la excelencia y dar respuesta a las demandas sociales. Los nuevos contextos implican una mayor complejidad a los retos que deberán afrontar los futuros líderes por lo que es necesario su conocimiento para mejorar esa formación inicial vital en el futuro desarrollo profesional.

La formación inicial de los graduados en Ciencias del Deporte, va encaminada a dotarles de las herramientas necesarias para afrontar con solvencia los retos a los que hacemos referencia. Buscando el ser competentes en los puestos de trabajo que puedan desempeñar en el futuro, por su nivel académico y formación implicará en la mayoría de los casos, dirigir equipos humanos independiente mente del sector o ámbito deportivo en el que desarrollen su vida profesional.

La exigencia del mundo laboral es compleja, se deben compaginar continuidad con innovación con sólidos principios éticos y valores sociales. Este interés por el liderazgo queda justificado por el papel que los líderes desempeñan a la hora de obtener resultados para el grupo (Fenoy y Campoy,

2012). El liderazgo influye en indicadores de resultados como la satisfacción de los clientes (Belinska-Reformat y Sztandret, 2013).

Entre las múltiples definiciones de liderazgo, una que pueda incluir a la mayoría de las posiciones actuales, es la que hace referencia a “la capacidad para influir en un grupo con el objeto de que alcance metas” (Robbins, 1993). Según las diferentes formas en las que los líderes estructuran su conducta interactiva para materializar sus roles, generan diferentes estilos de liderazgo (Bass, 1990).

Desde que Burns (1978) implantara los conceptos de liderazgo transformacional y transaccional, son numerosas las investigaciones realizadas en diversos ámbitos, y plenamente en auge. El paradigma transformacional/transaccional es una de las principales líneas de investigación en el estudio del liderazgo (Cuadrado y Molero, 2002). Para Bass y Avolio (1997) podemos diferenciar cuatro elementos de liderazgo transformacional, dos de liderazgo transaccional y un último elemento denominado “Laissez-faire”, que implica ausencia de liderazgo. El liderazgo transaccional, se identifica por la permuta entre el líder y los miembros de su grupo, que lo reconocen como líder y aceptan su autoridad, pero a cambio él debe aportar recursos valiosos para el grupo. El estilo transformacional, se caracteriza por sobrepasar al anterior generando cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de los seguidores y obteniendo de estos un rendimiento más alto del esperado, además de un incremento de los niveles de

Dirección para correspondencia [Correspondence address]: Alfonso Martínez Moreno. Facultad Ciencias del Deporte. Universidad de Murcia (España). E-mail: almamo@um.es

satisfacción en el trabajo (Aguilar-Luzón, Calvo-Salguero & García-Hita, 2007).

Un líder surge si el grupo le atribuye elementos propios del liderazgo enlazados con las teorías implícitas de los seguidores (Lord & Maher, 1991). La percepción de un líder efectivo es sumamente dependiente de la tarea que tiene que desempeñar, del contexto organizacional donde ejerce sus habilidades de liderazgo y de las personas que tiene que dirigir (Castro, 2006). El liderazgo implica ciertas cualidades en la persona, pero que de no cumplir éstas en los niveles requeridos, es posible el incrementarles a través de un proceso de formación (Dueñas, 2009). Un sujeto ejerce un liderazgo que le viene dado por sus características personales y porqué practica dinámicas propias de lo que se define como liderazgo transformacional (Bennetts, 2007).

Se hace necesario el realizar estudios que permitan identificar y describir las relaciones de intercambio presentes entre un líder y su grupo de interés (Pantoja, Rodríguez, & Carrión, 2015). El liderazgo estudiantil se muestra como una pieza fundamental en este complejo rompecabezas, pues la formación y el bagaje que puede adquirirse en etapas previas al ejercicio del liderazgo «profesional» parecen fundamentales (Pareja, López, El Homrani & Lorenzo, 2012).

Por lo tanto nos proponemos identificar el estilo de liderazgo de los alumnos de primer curso de Grado en Ciencias de la Actividad Física y Deporte. Futuros líderes de grupos-equipos humanos, y determinar las acciones-cualidades-atributos que favorezcan el desarrollo de su futuro cargo-nivel profesional para poder afrontar las necesidades del complejo entorno profesional. La originalidad del artículo sugiere que aportará nuevas evidencias dentro un problema viejo (Phillips y Pugh, 2008) y su novedad radica en la identificación de los estilos de liderazgo de los futuros líderes-dirigentes de grupos-equipos humanos pieza clave en su etapa previa a la profesionalización.

Método

Muestra

El tamaño muestral del estudio (Tabla 1) lo conformaron 112 alumnos de primer curso del Grado de Ciencias del Deporte de la Universidad de Murcia, de los cuáles 76 (67,9%) eran hombres y 36 (32,1%) mujeres. La edad de los sujetos estuvo comprendida entre los 17 y los 29 años, con una edad media de 19,5 (+1,89) años.

Instrumento

Se administró la versión española (Molero, Recio y Cuadrado, 2010) del *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial* (MLQ-5X©, Bass y Avolio, 1995). El MLQ-5X consta de 45 ítems,

36 de los cuales recogen nueve conductas del líder con cuatro ítems cada una: liderazgo transformacional (20 ítems), liderazgo transaccional (ocho ítems) y laissez-faire o no liderazgo (ocho ítems), mientras que los restantes nueve ítems recogen información sobre el esfuerzo extra de los alumnos como resultado de las conductas de compañerismo (tres ítems), la eficacia del alumno como líder (cuatro ítems) y la satisfacción con el compañerismo (dos ítems). Las respuestas se recogen en una escala Likert con rango desde 0 (nunca) hasta 4 (casi siempre). Para una mayor profundización consultar (Álvarez, Lila & Castillo, 2012)

Resultados

Para el análisis de los resultados se utilizó el programa SPSS para Windows, versión 17 (en español). Los resultados de las conductas de los alumnos (Tabla 1) muestran que los alumnos tienen una mayor influencia idealizada (atribución) con una media de 2,86, seguida de la recompensa contingente y la motivación inspiracional con 2,84 y 2,79 puntos respectivamente. Al contrario la conducta Laissez Faire o de no liderazgo presentó unos valores de 1,29 puntos.

Tabla 1. Resultados conductas de liderazgo.

Dimensión	M	DT
Influencia Idealizada – Conducta	2,78	0,62
Influencia Idealizada – Atribución	2,86	0,51
Motivación Inspiracional	2,79	0,66
Estimulación Intelectual	2,78	0,63
Consideración Individualizada	2,69	0,55
Recompensa Contingente	2,84	0,53
Dirección Excepción Activa	2,69	0,62
Dirección Excepción Pasiva	1,51	0,70
Laissez Faire	1,29	0,67

Nota: Media (M); Desviación Típica (DT)

Los estilos de liderazgo que presentaron los alumnos se indican en la Tabla 2. El estilo utilizado en mayor medida por los alumnos es tanto el transformacional (2,78) como el transaccional (2,77), y en menor medida el Laissez Faire (1,38).

Tabla 2. Resultados estilos de liderazgo.

Dimensión	M	DT
Transformacional	2,78	0,46
Transaccional	2,77	0,51
Laissez Faire	1,38	0,56

Nota: Media (M); Desviación Típica (DT)

Conclusiones

De todo lo anterior podemos determinar que en el contexto de la formación inicial los alumnos de primero del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Universidad de Murcia, utilizan conductas de liderazgo transformacional principalmente, hecho que repercutirá positivamente en los grupos-equipos humanos que puedan dirigir. El carisma tiene un intenso componente emocional y crea un fuerte vínculo líder seguidor (Pons y Ramos, 2012) respondiendo así a

los emergentes contextos organizativos flexibles, eficaces, eficientes y muy competitivos obteniendo grupos-equipos más formados con excelentes resultados incrementando los niveles de satisfacción del trabajo. Siendo meramente testimonial la puntuación respecto al modelo *Laissez faire*, (Pacsi, Estada, Pérez & Cruz, 2014) que representa el no liderazgo, generalmente por falta de compromiso del líder cuyas características principales son el desinterés y la ausencia de apoyo a sus seguidores, limitándose solo al resultado de las actividades.

Referencias

1. Aguilar-Luzón, M. C., Calvo-Salguero, A., & García-Hita, M. Á. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud pública de México* 49(6), 401-407.
2. Álvarez, O., Lila, M., & Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana : Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional Introducción. *Anales de Psicología*, 28(2), 548-557. doi:http://dx.doi.org/10.6018/ analesps.28.2.148951
3. Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler Set*. Redwood City. C. A.: Mind Garden.
4. Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
5. Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1997). *Full Range Leadership Development, Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
6. Belinska-Reformat, K., y Sztandret, I. (2013). Influence of Knowledge Sharing Between Intermediaries and IT Leaders on Developing Offers to Customers-Polish Perspective. *International Journal of Management Cases*. 15(4), 205-233.
7. Bennetts, M^a. del S. (2007). El liderazgo transformacional y la evaluación de programas académicos universitarios en México. *Educar*, (40), 163-189.
8. Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción 1. *Anales de Psicología*, 22(1), 89-97.
9. Cuadrado, I., & Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 18, 1, 39-55.
10. Dueñas, D. G. (2009). Autoevaluación del liderazgo transformacional basado en las competencias del equipo directivo de la primaria lasallista Colegio Gerardo Monier para el ciclo escolar 2009-2010. *Revista Del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 8, 32, 81-97.
11. Fenoy, J., y Campoy, L. (2012). Rendimiento deportivo, estilos de liderazgo y evitación experiencial en jóvenes futbolistas almerienses. *Revista de psicología del Deporte*, 21 (1) 137-142
12. Lord, R. & Maher, K. (1991). *Leadership and information processing*. London: Routledge.
13. Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). *Liderazgo transformacional y liderazgo tran-saccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. *Psicothema*, 22, 495-501.
14. Pacsi, Y. A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 67-72.
15. Pantoja, M. A., Rodríguez, M. del P., & Carrión, A. (2015). Diseño de un Cuestionario para Valorar los Atributos de Grupos de Interés Universitarios desde un Enfoque de Liderazgo Participativo. *Formación Universitaria*, 8(4), 33-44. doi:10.4067/S0718-50062015000400005
16. Pareja, J. A., López, J. A., El Homrani, M., & Lorenzo, R. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. *Educar*, 48(1), 91-120.
17. Phillips, E.M. y Pugh, D.S., (2008). La tesis doctoral. Un manual para doctorandos y sus directores. Bresca: Barcelona
18. Pons, F. J., & Ramos, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 28, 2(2), 81-98. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200002&lang=es
19. Robbins S. (1993). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.