

**VALORES QUE FAVORECEN EL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA SALUD**

**Nikell Esmeralda Zarate Depraect
México**

RESUMEN

Los valores son pautas que modelan el comportamiento humano, mientras que el liderazgo es visto como el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de los seguidores, haciendo que éstos trabajen con entusiasmo en el logro de metas.

Existen diversos tipos de liderazgo, de entre ellos, destaca el Liderazgo Transformacional, que según Bass y Riggio (2006) hace referencia a la manifestación conductual; ya que éstos líderes se proponen como ejemplos a seguir, es decir, tienen carisma, proveen significado a las acciones de sus subordinados, inspiran a sus seguidores, alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos, promueven la estimulación intelectual y suelen preocuparse por las necesidades individuales de sus subordinados.

Éste liderazgo se ve afectado por el desarrollo moral de la persona ya que la madurez moral es necesaria para que pueda ejercerse.

Así mismo, aquellas personas consideradas líderes transformacionales tuvieron durante su niñez, padres que les proporcionaron desafíos difíciles, y contaron con su apoyo incondicional para el logro de objetivos planteados, independientemente de que si resultaban exitosos o no.

En éste sentido los valores adquiridos en la persona con liderazgo transformacional, motivan las acciones y funcionan como criterios que hacen posible juzgar y justificar acciones.

Además es importante mencionar que los valores pueden adquirirse a través de la socialización de un grupo dominante como también mediante experiencias personales de aprendizaje.

En conclusión, el liderazgo transformacional se da en aquellas personas que provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización, obtienen resultados tras realizar las tareas asignadas, además se mantienen en constante trascendencia en virtud de los objetivos de la organización.

Así pues, en las Universidades enfocadas a brindar educación en salud que capacita profesionales de con calidad humana, es fundamental estudiar a la figura docente como sujeto líder que influye significativamente en la formación de los estudiantes, siendo éstos últimos, la parte esencial que retribuye a la sociedad todo el conocimiento, la habilidad, las actitudes y valores adquiridas durante su proceso formativo.

Hoy en día, el liderazgo pedagógico es una valoración importante para el proceso enseñanza-aprendizaje ya que se convierte en una competencia esencial del docente quien promueve el aprendizaje útil para alcanzar con calidad el desempeño académico de sus estudiantes.

Por ello, las universidades necesitan docentes que ejerzan su actuación como líderes, que revelen credibilidad, motivación, respeto, empatía, disciplina, entre otros en sus estudiantes.

Se puede concluir que los valores que están presentes en los docentes de la Odontología Universidad Autónoma de Sinaloa, son considerados motivacionales, como lo menciona Schwartz (2005). Y que valores como: el éxito personal a través de la demostración de competencia, el prestigio social, el control y dominio de personas y de recursos; no son los valores que motivan y sustentan el quehacer docente; de manera contraria valores como: armonía, estabilidad personal y de la sociedad, la búsqueda de la preservación e incremento del bienestar interpersonal para beneficiar el entendimiento, apreciación, tolerancia y protección de todas las personas además de la naturaleza sí motivan a los docentes a realizar mejor su enseñanza.

CONTENIDO

Los valores son pautas que modelan el comportamiento humano, mismos que permiten cumplir los deseos de vida convirtiéndose en motivaciones mientras que el liderazgo es visto como el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de los seguidores, haciendo que éstos trabajen con entusiasmo en el logro de metas.

Para ser un líder, son necesarias acciones como: La capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo. Además, existen diversos tipos de liderazgo, de entre ellos, destaca el liderazgo transformacional, que según Bass y Riggio (2006) hacen referencia a la manifestación conductual, en donde estos líderes transformacionales se proponen como ejemplos a seguir, es decir, tienen carisma, proveen significado a las acciones de sus subordinados, o sea que inspiran a sus seguidores, alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos, es decir, promueven la

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

estimulación intelectual y suelen preocuparse por las necesidades individuales de sus subordinados, en resumen, manifiestan una consideración individualizada.

En este orden de ideas, el liderazgo transformacional se ve afectado por el desarrollo moral y personal ya que el desarrollo de la madurez moral es necesaria para el líder transformacional; Avolio y Gibbson (1998), citado en Bass y Riggio (2006), mencionan que líderes empresariales transformacionales refieren en entrevistas realizadas, que sus padres les proporcionaron desafíos difíciles, pero también apoyaron sus esfuerzos de liderazgo independientemente de que si resultaban exitosos o no.

Fierro (1996) hace referencia a que los valores individuales y los sistemas de valores de una persona son el indicador más claro de cómo se comportará a lo largo de su existencia, así mismo, Maslow (1954) y Rokeach (1973) refieren que los valores funcionan como guías u orientaciones que los seres humanos utilizan para la satisfacción de necesidades, las cuales se encuentran organizadas según jerarquías, mientras tanto, Schwarts (1994, 2000, 2001), en su teoría universal sobre el significado y el contenido de los valores humanos; los define como metas deseables, transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de una entidad social.

Para Schwarts, los valores motivan las acciones, funcionan como criterios que hacen posible juzgar y justificar acciones y se adquieren a través de la socialización de un grupo dominante como mediante experiencias personales de aprendizaje.

Es decir, los valores representan las respuestas que las personas deben dar a tres requisitos universales:

- a) las necesidades de los individuos como seres biológicos.
- b) la coordinación de las acciones sociales.
- c) el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos, es decir, busca la apertura al cambio y la autotranscendencia.

Sin embargo, Sosik (2005), destaca la relación entre estilos de liderazgo y los valores de los líderes como un sistema integrado que genera patrones de comportamiento deseables, los cuales influyen decisivamente sobre el rendimiento de los subordinados, su compromiso hacia la organización y los niveles de satisfacción con el trabajo. Sosik encontró, que algunos valores estaban relacionados de forma positiva con el liderazgo transformacional, en especial con la dimensión de carisma que integra este estilo de liderazgo. Entre estos valores resaltan:

- los orientados hacia la conservación (mantenimiento de las costumbres, interés en la seguridad de sus seres queridos),
- la apertura al cambio (la búsqueda de nuevas alternativas, la variedad y el cambio),
- la autotrascendencia (búsqueda del logro organizacional por sobre el logro individual)
- y la autopromoción (utilización de la influencia para liderar a otros)

Entonces, el liderazgo transformacional se da en aquellas personas que provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, además de incitarlos a trascender sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización.

Siguiendo este orden de ideas Nader (2007), encontró que el valor de autotrascendencia y apertura al cambio predecían el estilo de liderazgo transformacional.

En este mismo sentido, Krishnan (2001) explica en su estudio que los valores que dan sustento a los líderes transformacionales tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo de paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo; lo cual, sugiere que los líderes transformacionales se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar.

Así pues, en la educación en salud, es fundamental estudiar a la figura docente como sujeto líder primordial que influye significativamente en la formación de los estudiantes, siendo éstos últimos, la parte esencial que retribuye a la sociedad todo lo adquirido (conocimiento-habilidad-actitud y valor) durante su proceso formativo.

En la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), el logro de objetivos institucionales depende de muchos factores, entre ellos, destaca el personal docente-líder que es primordial para el desarrollo de competencias efectivas en los estudiantes. Por ello, es importante conocer los valores del docente que le permiten fomentar la mejora continua para la sociedad a través del aprendizaje que deja en los estudiantes.

Hoy en día, el liderazgo pedagógico es una valoración importante para el proceso enseñanza-aprendizaje ya que se convierte en la competencia del docente que promueve el aprendizaje útil para el desempeño académico de sus estudiantes. Esta competencia docente (liderazgo) se puede obtener a través del aprendizaje por experiencia y desarrollarse según las situaciones a las que se enfrente el individuo. Por tanto, se realza lo que menciona Chan

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

& Drasgow (2001) que el logro de objetivos organizacionales depende de factores como: valores y actitudes de sus trabajadores, además de las características del líder.

En otro orden de ideas, Villa (2007), comenta que hasta hace poco se valoraba el conocimiento y dominio de la información como lo más importante, al punto que representó el 75% de la valoración profesional, mientras tanto hoy sólo representa entre el 20 y 25%; diversificando esta valoración en aspectos tan variados como destreza en la búsqueda de información, trabajo en equipo, liderazgo pedagógico, autoaprendizaje, entre otros.

Elmore (2010), menciona que el liderazgo consiste esencialmente en crear, alimentar y desarrollar la capacidad, de los docentes y estudiantes (según sea el caso) para que se involucren en un buen aprendizaje, en tal sentido, ésta descripción de posibles competencias docentes del área de la Salud se convierte en la posibilidad de que sus acciones como; controlar, ordenar y predecir cambien para que motiven, impliquen y animen a los estudiantes a desarrollar lo mejor de sí mismos en las tareas asignadas y así facilitar el cambio en la institución educativa.

Por lo cual, resulta oportuno mencionar que el docente es una de las principales influencias que determinan lo que un estudiante es y puede llegar a ser, debido a ello, debe mantener el control mientras alienta y asegura el aprendizaje en sus estudiantes, se obliga también a ser, solidario, cooperativo, y a generar entusiasmo y motivación.

Significa entonces, que el docente se convierte en el responsable de planificar y mantener todo lo que sucede dentro del contexto educativo, donde se note la autoridad, el buen clima o ambiente de trabajo, la empatía, la confianza, el compromiso, la responsabilidad, la honestidad y la dedicación que el docente debe tener. Por ello, el docente del área de la Salud debería enseñar a hacer/ser convirtiéndose en un modelo a seguir para sus estudiantes. De esta manera se tiene como objetivo conocer los valores de los docentes del área de la salud que favorecen al liderazgo transformacional. En este mismo orden de ideas se tendrán elementos para comprender la orientación de sus valores, pues ello va a guiar sus conductas y actitudes que influyen en los estudiantes.

A pesar de que los valores del líder juegan un papel fundamental en el proceso de influencia y en los resultados organizacionales, sólo han sido estudiados en contadas ocasiones. Por ejemplo, Krishnan (2001) realizó un estudio en el que analizó los sistemas de valores que presentan los líderes transformacionales utilizando como marco de referencia el modelo propuesto por Rokeach (1973). Encontró, que los líderes transformacionales tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sugiere que los líderes transformacionales se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar.

En otro estudio, Sosik (2005), quien analizó la influencia de los valores, de acuerdo con el modelo de Schwartz (2001), sobre los estilos de liderazgo de líderes de alto nivel de

empresas tecnológicas, encontró, que los valores orientados hacia la conservación (mantenimiento de las costumbres, interés en la seguridad de sus seres queridos), la apertura al cambio (la búsqueda de nuevas alternativas, la variedad y el cambio), la autotrascendencia (búsqueda del logro organizacional por sobre el logro individual) y la autopromoción (utilización de la influencia para liderar a otros) estaban relacionados de forma positiva con el liderazgo transformacional, en especial, con la dimensión del carisma.

Los valores según Rokeach (1973), son creencias perdurables, mediante las cuales podemos elegir, desde el punto de vista personal o social, un determinado modo de conducta o estado existencial final frente a otros.

Dado que los valores y los sistemas de valores tienen que ver con conceptos de lo correcto y lo incorrecto ya que está estrechamente vinculado con el énfasis creciente sobre la ética de las prácticas empresariales. Los valores entonces, constituyen la base del comportamiento educativo.

Rokeach (1973) hace una distinción entre *valores terminales* (son los medios empleados a fin de alcanzar objetivos, utilizando comportamientos aceptables para llegar a un estado final) como: logros, estatus social, sabiduría, belleza del arte y de la naturaleza, singularidad familiar, igualdad, amistad, patrimonio neto, libertad, placer, felicidad, clima interior, seguridad nacional, paz mundial, prosperidad y los *valores instrumentales* (son los objetivos que uno desea alcanzar o la idoneidad de los estados finales deseados) como: ambición, capacidades, limpieza, valor, alegría, independencia, facilidad para perdonar, imaginación, inteligencia, autocontrol, obediencia, amabilidad, responsabilidad.

Yukl & Van Fleet (1992), mencionan que los rasgos y conductas de líderes al igual que las variables situacionales influyen para determinar el estilo de liderazgo.

Debido a que en la actualidad, las universidades necesitan docentes que ejerzan su actuación como líderes en el aula y revelen credibilidad, motivación, respeto entre otras características en sus estudiantes; se explica también que el fomento de valores que los padres ejercen durante la etapa de niñez y el apoyo incondicional para fortalecer el desarrollo moral de los futuros docentes para promover el crecimiento de personas proactivas aportan elementos esenciales que facilitan el comportamiento de un líder transformacional, el cual demuestra carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y tolerancia psicológica.

Se llevó a cabo un estudio descriptivo-transversal con el 18.33% de la planta docente total de la Facultad de Odontología de la UAS, se utilizó la escala de valores personales de Schwartz; este instrumento está fundamentado en la Teoría Universal del Contenido Motivacional de Valores de Schwartz (1992; 1994) y evalúa desde una perspectiva “los valores deseados”; sin embargo, para esta investigación se pidió al participante que contestara pensando en su actuación docente. Se realizó el análisis de los datos en el paquete estadístico SPSS V. 13. El análisis de fiabilidad de la escala total resultó con un Alfa de Cronbach de 0.83.

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Se encontró que los valores menos deseados en los docentes de Odontología de UAS, pertenecen a las dimensiones de: entusiasmo, poder y logro, mientras que los valores más deseados pertenecen a la dimensión de Seguridad, Autodirección, Universalidad y Benevolencia.

Por ello, se puede concluir que los valores que están presentes en los docentes de la Facultad de Odontología UAS, son considerados motivacionales como lo menciona Schwartz (2005); valores como: el éxito personal a través de la demostración de competencia, el prestigio social, el control y dominio de personas y de recursos; no son los valores que motivan y sustentan el quehacer docente; de manera contraria valores como: armonía, estabilidad personal y de la sociedad, la búsqueda de la preservación e incremento del bienestar interpersonal para beneficiar el entendimiento, apreciación, tolerancia y protección de todas las personas además de la naturaleza motivan a los docentes a realizar mejor su enseñanza.

Se destaca entonces, que el liderazgo transformacional se sustenta en el buen desarrollo moral y personal del líder, por ello, la influencia de valores como: empatía/carisma, responsabilidad social, apertura al cambio (búsqueda de nuevas alternativas), compromiso con sus seguidores y con la organización para el logro de objetivos plasmados (a esto se le llama autotrascendencia), significa entonces, que mantienen las costumbres e interés en la seguridad de los seres queridos. Sin embargo, estos valores no necesariamente fueron aprendidos en el hogar o a través de sus padres, más bien, probablemente son valores adquiridos debido al enfrentamiento a situaciones difíciles, las cuales, podrían implicar un gran reto para su cumplimiento.

Por lo tanto, se destaca que el apoyo emocional brindado por los seres queridos en situaciones desafiantes, juega un papel de suma importancia para el fortalecimiento del desarrollo emocional y personal del futuro líder, ya que, con el paso del tiempo, esos valores aprendidos se convierten en un estilo de vida que es fácil aplicar en la cotidianidad y son estos valores los que representan las motivaciones para el ser/hacer.

En este propósito, un líder transformacional se ocupa del bien colectivo y no tanto del interés individual ya que éste se cubre al trascender a través de los demás.

Krishnan (2001), hace referencia a que el líder transformacional tiene como valores fundamentales la búsqueda de un mundo de paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo. Esto coincide, con lo encontrado en los Docentes de Odontología de la UAS, en ellos predominan los valores de armonía, estabilidad social y personal, búsqueda de preservación e incremento del bienestar interpersonal para beneficiar el entendimiento, apreciación, tolerancia y protección hacia los demás. Por tanto, en la UAS si hay docentes del área de la salud con valores predictivos de Liderazgo Transformacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Chan, K.Y. & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences in leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 481-498.

Elmore, R.F. (2010) *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Fierro, A. (1996). *Manual de psicología de la personalidad*. Barcelona: Paidós.

Krishnan, V.R. (2001). Values Systems of Transformational Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (3), 126-131.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.

Nader, M., Castro, A., (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, septiembre-diciembre, año/vol. 6, número 003 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia, pp 689-698.

Rockeach, M. (1973) *the nature of human values*. New York: Free Press.

Sosik, J. J. (2005). The Role of Personal Values in the Charismatic Leadership of Corporate Managers: A Model and Preliminary Study. *Leadership Quarterly*, 16, 221-244.

Schwartz, S. (1994). Are there universal aspect in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

Schwartz (1994, 2000, 2001), ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores? En M. Ros & V. Gouveia (Eds), *Psicología social de los valores humanos* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.

Villa A.; Poblete M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bailbao: Mensajero/ICE Universidad de Deusto.

Yukl, G., & Van Fleet, D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 147- 197). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

**MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION
PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

RESEÑA AUTORA

NIKELL ESMERALDA ZÁRATE DEPRAECT

Médico General, Maestría en Psicología de las Organizaciones y Doctorado en Ciencias de la Educación. Docente en Facultad de Odontología y Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Colaboradora del Cuerpo Académico Gestión e Innovación Educativa en Salud Bucal de la Facultad de Odontología de la UAS.

