

## 9. Liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes de Ingeniería Financiera

### Leadership oriented to the job expectations of Financial Engineering students

Erik Ernesto Muñoz Royo \* @ 

\* Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Estado Plurinacional de Bolivia.

#### RESUMEN

El presente artículo científico es una investigación ponderable que inicia con la pregunta de investigación ¿cuáles son los tipos de liderazgo que influyen significativamente en las expectativas laborales de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera en la Universidad Mayor de San Simón en la gestión 2023? El objetivo general fue: determinar los tipos de liderazgo que influyen en la mejora del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023. El diseño metodológico contempló el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue el explicativo. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, los métodos de investigación utilizados fueron la inducción, deducción, análisis, síntesis y modelación. La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación corresponden a una muestra no probabilística de 900 estudiantes, en el diseño del "Cuestionario de liderazgo universitario" la validez de contenido se determinó mediante el juicio de expertos, la validez de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, la validez de constructo aplicando el análisis factorial confirmatorio. Las hipótesis teóricas del "Modelo de liderazgo orientado a las expectativas laborales" influyen significativamente en el liderazgo de los estudiantes con un un Índice de Ajuste Comparativo (CFI) de .984, Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .047. En el modelo estructural, la varianza explicada del liderazgo orientado a las expectativas laborales alcanzó .34, con un error del .66.

**Palabras clave:** Liderazgo; modelo; estudiante; ingeniería; universidad

## Leadership oriented to the job expectations of Financial Engineering students

### ABSTRACT

This scientific article is a ponderable investigation that begins with the research question: What are the types of leadership that significantly influence the job expectations of the students of the Financial Engineering career at the Universidad Mayor de San Simón in the 2023 term? The general objective was to determine the types of leadership that influence the improvement of leadership oriented to the labor expectations of the Financial Engineering university students of the Universidad Mayor de San Simón, in the 2023 term. The methodological design contemplated the positivist paradigm, with a quantitative approach, the type of research was explanatory. A non-experimental cross-sectional design was used; the research methods used were induction, deduction, analysis, synthesis and modeling. The research technique was the survey, and the instrument was the questionnaire. The results of the research correspond to a non-probabilistic sample of 900 students, in the design of the «University Leadership Questionnaire» the content validity was determined through expert judgment, the reliability validity through Cronbach's Alpha coefficient, the validity of construct applying confirmatory factor analysis. The theoretical hypotheses of the «Leadership model oriented to job expectations» significantly influence student leadership with a Comparative Fit Index (CFI) of .984, Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) of .047. In the structural model, the explained variance of leadership oriented to job expectations reached .34, with an error of .66.

**Keywords:** Leadership; model; student; engineering; university

## Liderança orientada para as expectativas de trabalho dos alunos de Engenharia Financeira

### RESUMO

Este artigo científico é uma investigação ponderável que começa com a pergunta de pesquisa: ¿Quais são os tipos de liderança que influenciam significativamente as expectativas de trabalho dos alunos da carreira de Engenharia Financeira da Universidad Mayor de San Simón no período de 2023? O objetivo geral foi: determinar os tipos de liderança que influenciam a melhoria da liderança orientada para as expectativas de trabalho dos estudantes universitários de Engenharia Financeira da Universidad Mayor de San Simón, no período de 2023. O desenho metodológico contemplou o paradigma positivista, com abordagem quantitativa, o tipo de pesquisa foi explicativo. Foi utilizado

um desenho transversal não experimental; os métodos de pesquisa utilizados foram indução, dedução, análise, síntese e modelagem. A técnica de pesquisa foi o levantamento e o instrumento foi o questionário. Os resultados da pesquisa correspondem a uma amostra não probabilística de 900 estudantes, no desenho do "Questionário de Liderança Universitária" a validade de conteúdo foi determinada através do julgamento de especialistas, a validade de confiabilidade através do coeficiente Alfa de Cronbach, a validade de construto aplicando fator confirmatório análise. As hipóteses teóricas do «Modelo de liderança orientado para as expectativas de trabalho» influenciam significativamente a liderança estudantil com um Índice de Ajuste Comparativo (CFI) de 0,984, Raiz do Erro Quadrado Médio Médio de Aproximação (RMSEA) de 0,047. No modelo estrutural, a variância explicada da liderança orientada para as expectativas de trabalho atingiu 0,34, com um erro de 0,66.

**Palavras-chave:** Liderança; modelo; estudante; Engenharia; universidade

## Leadership orienté vers les attentes professionnelles des étudiants en Ingénierie Financière

### RÉSUMÉ

Cet article scientifique est une enquête pondérable qui commence par la question de recherche : Quels sont les types de leadership qui influencent de manière significative les attentes professionnelles des étudiants de la carrière d'ingénieur financier de l'Universidad Mayor de San Simón au cours du trimestre 2023 ? L'objectif général était de déterminer les types de leadership qui influencent l'amélioration du leadership orienté vers les attentes de travail des étudiants universitaires en ingénierie financière de l'Universidad Mayor de San Simón, au cours du trimestre 2023. La conception méthodologique envisageait le paradigme positiviste, avec une approche quantitative, le type de recherche était explicatif. Une conception transversale non expérimentale a été utilisée ; les méthodes de recherche utilisées étaient l'induction, la déduction, l'analyse, la synthèse et la modélisation. La technique de recherche était l'enquête et l'instrument était le questionnaire. Les résultats de la recherche correspondent à un échantillon non probabiliste de 900 étudiants. Dans la conception du «University Leadership Questionnaire», la validité du contenu a été déterminée par le biais d'un jugement d'expert, la validité de la fiabilité par le coefficient Alpha de Cronbach, la validité du construit en appliquant un facteur de confirmation. Les hypothèses théoriques du «modèle de leadership orienté vers les attentes professionnelles» influencent significativement le leadership étudiant avec un indice d'ajustement comparatif (CFI) de .984, une erreur quadratique moyenne d'approximation (RMSEA) de .047. Dans le mo-

dèle structurel, la variance expliquée du leadership orienté vers les attentes professionnelles atteint 0,34, avec une erreur de 0,66.

**Mots clés:** Direction ; modèle ; étudiant; ingénierie; l'université

## 1. INTRODUCCIÓN

En un contexto donde la economía es fuertemente influenciada por la información y el conocimiento, la importancia de adquirir habilidades por los estudiantes en las universidades se hace cada vez más imperiosa, lo cual implica que las universidades deban actualizar y mejorar sus procesos de enseñanza-aprendizaje. En el nuevo milenio, el desafío está en desarrollar habilidades, competencias, tanto técnicas, como cognitivas, emocionales, sociales y, de liderazgo que ayuden a los futuros profesionales en la inserción a los mercados laborales cada vez más competitivos (Rodríguez et al., 2022).

Es generalmente aceptado que, en el desarrollo de competencias humanas, talento natural aparte, están implicadas principalmente la educación formal y la experiencia vital de los individuos. En cuanto a las competencias profesionales necesarias para llevar a cabo determinadas funciones dentro de una organización, como es el caso del liderazgo, la comprensión del modo en que interactúan ambas fuentes de creación competencial implica una reflexión acerca de la compleja relación existente entre la educación superior y la experiencia laboral en las primeras etapas profesionales de los nuevos graduados. (Dávila et al., 2012, p. 131)

En los procesos de formación de las universidades un estudiante es insumo de este proceso, egresa en un determinado tiempo, adquiriendo conocimientos y competencias que le permitan su inserción al campo laboral, lo cual favorece el acceso a empleos en diferentes organizaciones, en este entendido la universidad asume el reto de enfrentar el desafío de inculcar el liderazgo en los estudiantes, desarrollando nuevos conocimientos, fomentando la investigación con una orientación a resolver las demandas de la sociedad (Coaquira, 2018).

El liderazgo hoy en día cobra relevancia, pues, es un factor clave para alcanzar la competitividad, más allá del carácter místico del carisma del líder. El liderazgo es una habilidad que puede ser entrenada, el líder debe motivar y orientar a los seguidores hacia el logro de las metas, el líder debe comunicar la misión

entre los seguidores, explotando su potencial, destacando las recompensas que valoran los seguidores e incentivando los procesos auto motivacionales en aras del interés colectivo (Godoyés y Bresó, 2013).

En el nuevo milenio el desafío está en empoderar el liderazgo en los estudiantes, puesto que las organizaciones requieren profesionales capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y tomar decisiones que permitan mitigar las debilidades y amenazas, así como aprovechar las fortalezas y oportunidades del contexto económico donde desarrollan actividades. La globalización y los avances digitales han acelerado las actividades y competitividad en las organizaciones, el contexto actual presenta el reto de formar líderes en los estudiantes universitarios, capaces de afrontar la incertidumbre y los desafíos en los ámbitos político, económico y social.

El liderazgo educativo se refiere al aprendizaje profundo y duradero que requieren de procesos fundamentados en la formación integral. Su enfoque estratégico y técnico se refiere a la comprensión, intervención y transformación de la cultura, economía, medio ambiente y lo social. Ello permite la proyección del ser, hacia el sentido de la educación humana, lo que permite mejorar la calidad de vida en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras. El futuro líder que está en proceso de formación universitaria tendrá la capacidad de promover proyectos con visión ética, proactiva, orientada a logros y al desarrollo de productos con visión diferenciadora, buscando la solución de problemas desde el marco estratégico del pensamiento, lo que genera impacto en los ámbitos económicos, ambientales y sociales.

### **1.1 Descripción del problema**

Los estados emocionales desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones, así como en la evaluación y la discriminación de las alternativas disponibles. Esta influencia se intensifica aún más cuando la persona que toma las decisiones emplea el liderazgo como medio para influir en sus colaboradores, ya que ello tiene un impacto en el personal que trabaja en la organización, sin duda el control emocional del líder afectará en ambiente laboral incluyendo en el desempeño positivo de dichos colaboradores (Moscoso, 2020).

Los procesos académicos universitarios, desde que un estudiante toma la decisión de iniciar su formación universitaria hasta su culminación, abren una

oportunidad significativa para la construcción de su carrera profesional. Al respecto, son escasas las investigaciones que se han planteado como objetivo el acompañamiento que requiere el estudiante en el proceso de formación académica en las universidades (Romero et al., 2019).

Hace más de una década las estadísticas laborales mostraban una evidencia que se refrendaba en todas las sociedades: las personas con mayor nivel de estudios se insertaban con más rapidez en el mercado de trabajo. La evidencia empírica así lo demostraba, creándose un efecto positivo entre el nivel de educación y la participación inserción sociolaboral, pero la realidad ha cambiado. Actualmente, ante los enormes desafíos que se plantean en el mundo del trabajo, acentuados por el impacto de la crisis socio-sanitaria del Covid-19, es preciso reflexionar sobre la fuerza laboral, tan diversa como intergeneracional. (González, 2023, pp. 84-85)

En los estudios de los autores (Cuesta et al., 2009; Tagliabue y Cuesta, 2011), la condición de estudiante universitario considera una ampliación de la moratoria social respecto al tema de pares menos privilegiados y del acceso a trabajos profesionalizados una vez concluido sus estudios. La relación entre jóvenes y trabajo en el futuro, que se traduce en expectativas, se torna problemática. En el nuevo milenio no sólo el trabajo ha cambiado, sino también las expectativas que jóvenes estudiantes tienen respecto al mercado laboral (Satizabal et al., 2023).

La investigación parte de causas y síntomas de problemas que en el inicio de la investigación fueron obtenidas mediante entrevistas efectuadas a autoridades, docentes y estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, de persistir éstos pueden llegar a generar un pronóstico sobre las siguientes situaciones:

- Pérdida de autoestima, motivación, concentración, análisis, comprensión de los contenidos de las asignaturas e investigación, lo cual puede llegar a provocar el abandono, reprobación o deficiente rendimiento académico de los estudiantes en una asignatura.
- El desconocimiento de los estudiantes respecto a los factores más relevantes para ejercer un tipo de liderazgo conveniente puede influir negativamente en sus objetivos de alcanzar compensaciones salariales en

un cargo laboral una vez concluido el plan de estudios de la carrera de Ingeniería Financiera.

Lo susodicho conduce a la formulación de la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los tipos de liderazgo que influyen significativamente en las expectativas laborales de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera en la Universidad Mayor de San Simón en la gestión 2023?

El objetivo general de la investigación fue: determinar los tipos de liderazgo que influyen en la mejora del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023.

## 1.2. Liderazgo

Koyuncuoglu (2021) en su investigación denominada "Una investigación sobre las potenciales habilidades de liderazgo e innovación de los estudiantes universitarios" indica al liderazgo como un factor relevante que destaca en los sistemas universitarios como en las organizaciones, los líderes son impulsores del desarrollo económico, el liderazgo se fomenta en la formación académica en los jóvenes universitarios. La tendencia en los sistemas universitarios es incentivar el desarrollo de habilidades de liderazgo, lo cual se traduce en la generación de nuevas ideas. El liderazgo desarrollado por los estudiantes es determinante para su inserción al campo laboral y su empleabilidad, puesto que la competencia en el mercado es cada vez mayor y exige de mayores conocimientos y habilidades de los profesionales (Cabana et al., 2022).

El liderazgo educativo es aquel que influye en los actores educativos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes traducido en su rendimiento académico. El liderazgo educativo logra convocar a los involucrados en un proyecto educativo de mejora, donde todos los actores aportan al objetivo de que los alumnos aprendan, alineando los recursos pedagógicos, financieros, humanos para alcanzar las metas y objetivos (Horn y Marfán, 2010)

El liderazgo involucra la interacción de habilidades y necesidades del líder, necesidades y expectativas del equipo de trabajo, y las exigencias de la situación. Esta interacción manifiesta que ningún estilo de liderazgo es adecuado para todas las situaciones, al contrario, el mejor estilo será el que considere apropiado diversos aspectos relativos a una situación específica (Küester y Avilés, 2014).

En las últimas cuatro décadas, los modelos de liderazgo centraron su enfoque en aspectos de características de personalidad, conducta del líder, situacionales y de contingencias. Así destacan cuatro enfoques teóricos: la teoría del gran hombre y de los rasgos, las teorías conductuales, las situacionales y de contingencias, las teorías transformacionales. Respecto el modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1990) quien partió de los constructos teóricos de Burns. (Burns, 1978) identificó dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: transaccional y transformacional (Mendoza et al., 2012).

Tal como antes se menciona, los diferentes tipos de liderazgo fueron evolucionando en organizaciones de diversas partes del mundo, alcanzando el referente de la teoría del liderazgo transformacional conforme el modelo de Bass y Avolio (1990). Hoy en día las organizaciones valoran y demandan cada vez más el tipo de liderazgo transformacional, pues es reconocido como altamente efectivo para inspirar y motivar a los empleados, fomentar el compromiso y la innovación, así como promover un clima organizacional positivo, es por ello que en el contexto de la presente investigación que busca determinar los tipos de liderazgo que influyen en la mejora del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios, el liderazgo transformacional sería altamente pertinente, puesto que se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores a alcanzar metas más allá de sus intereses individuales, fomentando un sentido de identificación y compromiso con la visión del líder.

De modo que, el liderazgo transformacional, se asocia con el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, lo que lo hace especialmente relevante en el ámbito académico universitario. Por lo susodicho en la investigación el estudio del liderazgo transformacional ayuda al análisis y comprensión del constructo del "liderazgo orientado a las expectativas laborales" de los estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería financiera; permitiendo alcanzar una mayor comprensión de sus 13 dimensiones y 40 variables observables, aportando respuestas a cómo los estudiantes universitarios pueden aplicar prácticas y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional para mejorar su preparación e inserción en el mercado laboral.

### **1.3. Liderazgo transformacional**

Los líderes transformacionales logran que sus seguidores, despierten el interés por sus necesidades de crecimiento, desarrollo y realización. El liderazgo



transformacional los motiva a hacer más de los seguidores desean hacer, en el ámbito académico los estudiantes desarrollan sus actividades cumpliendo sus expectativas en el transcurso de su formación académica (Cabana et al., 2022).

El liderazgo transformacional se enfoca en elevar el interés de los seguidores, busca el desarrollo de la autoconciencia, la aceptación de la misión organizacional, tiene el reto de ir más allá de su propio interés por conseguir el bienestar del grupo (Mendoza et al., 2012).

El liderazgo transformacional se enfoca en la influencia idealizada, generando compromiso e interés por los seguidores, además de responsabilidad compartida en el equipo de la organización. El líder transformacional es un agente moral, que motiva a los seguidores de alcanzar sus aspiraciones, empleando un cambio de valores. Despierta un profundo convencimiento de superación en todo el equipo de trabajo. El líder transformacional estimula la autoestima, creando confianza y seguridad en los seguidores a fin de que los seguidores puedan alcanzar metas comunes. El liderazgo transformacional se centra en la creatividad, estimulación intelectual y capacidad para estimular e inspirar a los seguidores superando las expectativas. El liderazgo transformacional trabaja en la empatía e interés por el desarrollo de los seguidores, lo cual ayuda al desarrollo de una organización (Chilón, 2019).

El liderazgo transformacional brinda ánimo en los seguidores a emplear nuevos enfoques, involucrándolos en la gestión y toma de decisiones, desarrollando su potencial e inspirando lealtad, dichas características se enfocan en el logro de las metas y objetivos, haciendo que compartan la visión de futuro de la organización (Mendoza et al., 2018).

#### **1.4. Liderazgo transaccional**

El liderazgo transaccional es parte del modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass y Avolio en 1990 porque ambos estilos de liderazgo coexisten en un continuo y comparten características y elementos en común. En su modelo, Bass y Avolio dentro del modelo transformacional, describen que el liderazgo transaccional se caracteriza por establecer intercambios claros entre el líder y sus seguidores, donde las recompensas se otorgan por el cumplimiento de las expectativas y los castigos por el incumplimiento.

Este tipo de liderazgo, conocido como transaccional se centra en los intercambios entre el líder y los seguidores. Esto significa que los seguidores obtienen cierto valor como resultado de su colaboración o trabajo. Donde la relación de intercambio se manifiesta como una relación de "costo beneficio" (Mendoza et al., 2012).

El líder transaccional influye y motiva en los colaboradores con incentivos para alcanzar mayor beneficio, buscando un alto desempeño en las actividades, se expone claramente una transacción entre el líder y los seguidores que hace evidente que el aporte del líder sea importante para los seguidores (Chilón, 2019).

De modo que el liderazgo transaccional se fundamenta en la relación de intercambio con sus seguidores, logrando que se adapten al entorno. Las relaciones entre el líder y el seguidor se basan en cálculos de costo beneficio. El liderazgo transaccional es constructivo, pero presenta limitaciones, pues las relaciones se establecen en metas; una relación estrecha entre desempeño (metas) y recompensas, brindando retroalimentación específica para el logro de dichas metas (Mendoza et al., 2018).

### **1.5. Liderazgo pasivo**

El liderazgo pasivo puede parecer contradictorio con el tipo de liderazgo transformacional, su inclusión en el modelo de Bass y Avolio (1990) ofrece una visión de claridad conceptual, destaca la importancia del liderazgo activo, proporciona una oportunidad para el cambio y el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional.

En algunos casos, el liderazgo transaccional conduce a la mediocridad. Esto sucede cuando el líder propicia la gestión pasiva por excepción, interactuando con sus seguidores sólo cuando no se cumplen las normas y procedimientos para cumplir con las tareas y alcanzar las metas. (Mendoza et al., 2018)

El liderazgo *laissez-faire*, se caracteriza por una falta de intervención o dirección por parte del líder, dando a los seguidores una gran autonomía para tomar decisiones y llevar a cabo tareas. Evita la influencia en sus seguidores, ausencia de habilidades de supervisión, no interviene en actividades, falta de guía en las tareas. Es pasivo puesto que brinda información sólo cuando el seguidor lo solicita, no comunica claramente metas, en consecuencia, no se ayuda a los colaboradores a tomar decisiones. Se traduce en un líder inactivo,

poco efectivo, genera frustración haciendo que los seguidores no cuenten con la capacidad de respuesta a los retos. Ello se traduce en una baja productividad y deterioro del ambiente de trabajo (Mendoza et al., 2018)

### **1.6. Expectativas laborales y su orientación al mercado**

El liderazgo transformacional puede influir en las expectativas laborales y su orientación al mercado de los estudiantes universitarios, pues éste hoy en día puede inspirar y motivar a éstos, así como fomentar su desarrollo personal y profesional con una visión de inserción al mercado laboral. Debido a que en la investigación se aborda el estudio del constructo del "liderazgo orientado a las expectativas laborales" de los estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería financiera es necesario comprender el significado de las expectativas laborales y su orientación al mercado laboral.

La ayuda educativa de los padres no sólo está sujeta a su formación, sino también a la utilidad de dedicar un esfuerzo considerable a la misma. Al respecto, las expectativas que los hijos tienen sobre la educación influyen en el tipo de ayuda a recibir (Gil et al., 2020).

La importancia de las expectativas profesionales en la formación universitaria radica en que sirven como referentes de orientación a los estudiantes en la toma de decisiones asertivas durante el transcurso de la carrera, el egreso y la inserción laboral. La problemática que atienden los estudios sobre expectativas es su posibilidad de coadyuvar al entendimiento de los fenómenos de deserción escolar; en estudios anteriores se evidenció el gran número de estudiantes que abandonan la carrera por decepción de expectativas. (Maza y Jiménez, 2022, p. 44)

El perfil competencial en el momento de la graduación puede influenciar su posterior búsqueda de empleo, así como el conjunto de oportunidades reales de empleo con las que se encontrarán, en un futuro cercano, en los mercados de trabajo como poseedores de un título superior. La interacción entre la búsqueda de trabajo de los recién graduados y sus posibilidades reales de empleo determinarán sus primeras experiencias profesionales, las cuales, a su vez, influenciarán posteriormente el desarrollo de

sus competencias profesionales a través de su aprendizaje en el propio puesto de trabajo (*learning by doing*). (Dávila et al., 2012, p. 132)

Con un liderazgo adecuado se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión educativa, lo cual se traduce en la motivación en los estudiantes en sus trabajos académicos, desarrollando estrategias de enseñanza-aprendizaje con una orientación al mercado (Küester y Avilés, 2014).

Los graduados con altos niveles de competencias de liderazgo están dispuestos a buscar y a ser asignados a puestos en los que tienen mayor probabilidad de ejercer un liderazgo efectivo dentro de las organizaciones que los emplea. Las organizaciones, a su vez, están dispuestas a asignar posiciones y tareas de liderazgo a los graduados con el perfil adecuado. Liderar un equipo humano o un proyecto requiere de determinadas habilidades y destrezas; se ha de ser capaz de dirigir, alentar e inspirar a los otros miembros del equipo para alcanzar los objetivos planeados. (Dávila et al., 2012, p. 132)

Con base en lo expuesto, se concluye que el perfil profesional al graduarse y el liderazgo transformacional influyen en las expectativas laborales de los estudiantes universitarios y las oportunidades de inserción en el mercado laboral. Los graduados con habilidades de liderazgo transformacional resultan atractivos para las organizaciones que valoran la eficacia del liderazgo y la capacidad de adaptación a entornos laborales competitivos.

## **2. MÉTODO Y MATERIALES**

La investigación parte con el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue el explicativo. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, los métodos de investigación utilizados fueron la inducción, deducción, análisis, síntesis y modelación. La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

### **2.1. Muestra**

El procedimiento de determinación de la muestra inició con la identificación de la población de estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas, misma

que es de 21,148, de dicha población, se seleccionaron únicamente a estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera que ascienden a 4,130, quienes comparten características homogéneas al residir en la ciudad de Cochabamba y tener formación en colegios del ámbito local.

Siguiendo las recomendaciones de Kline (2016), para modelos de variables latentes, donde se utiliza el método de estimación de máxima verosimilitud, Jackson (2003) sugiere aplicar la regla de los 20 casos por predictor. En esta heurística, Jackson sugiere que los investigadores consideren los tamaños de muestra mínimos en función de la relación entre el número de casos y el número de parámetros del modelo que requieren estimaciones estadísticas ( $q$ ). En el estudio del « Modelo de liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes», se identificó que el modelo tiene  $q = 14$  parámetros (13 variables observables y 1 variable latente sujetas a estimaciones). Por lo tanto, según la regla de los 20 casos por predictor, el tamaño mínimo de muestra sería de  $20 * 14$ , donde  $N = 280$ . Sin embargo, por las características de los parámetros del modelo estudiado, se utilizó el software G\*Power, por ser un programa estadístico especializado para determinar tamaños de muestra, de forma tal que se determinó un tamaño de muestra de  $N = 929$ , considerando un Effect size  $f^2$  (small) = 0.02,  $\alpha$  err prob = 0.05, Power ( $1 - \beta$  err prob) = 0.80, y tested predictors = 14.

El estudio anterior sustenta plenamente el haber optado por una muestra amplia de 900 encuestados, empleando el método de muestreo no probabilístico por criterio. Esta decisión se tomó debido a las restricciones impuestas por la pandemia de Covid-19, la cuales dificultaron el acceso y la comunicación con los estudiantes de los cursos de verano 2023. Los criterios de determinación de la muestra no probabilística fueron: la comunicación en grupos de WhatsApp, código SIS, disponibilidad de tiempo para responder la encuesta de Google Forms.

## 2.2. Instrumentos

Se diseñó el "Cuestionario de liderazgo universitario"<sup>(1)</sup>, el cual tuvo como objetivo describir e identificar el estilo de liderazgo universitario de la carrera de Ingeniería Financiera. El diseño del cuestionario fue adaptado de la versión Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X) desarrollado por los autores Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio. El cuestionario estuvo compuesto de 4

Ítems sociodemográficas y 40 ítems relacionados con el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo (Dirección por excepción pasiva, Laissez-faire); estos últimos basados en escalas tipo Likert en una escala del (0) al (4), donde (0) es Nunca, (1) es Rara vez, (2) es A veces, (3) A menudo y (4) es Frecuentemente/sino siempre; dicha escala fue transformada y recodificada en una escala del (1) al (5) para fines de procesamiento de datos.

La validez de contenido se determinó mediante el juicio de expertos, se recurrió a 5 expertos con vasta experiencia en docencia universitaria, los expertos se encargaron de valorar si los 44 ítems que están en el instrumento "Cuestionario de liderazgo universitario" son claros, precisos, relevantes, coherentes y exhaustivos para identificar los tipos de liderazgo que influyen significativamente en las expectativas laborales de los estudiantes.

En la validez de confiabilidad, se determinó el coeficiente Alfa, mediante una prueba piloto sobre la confiabilidad del diseño del cuestionario, para ello se consideró 100 encuestas. El coeficiente Alfa de Cronbach fue utilizado para medir la fiabilidad de la escala en la encuesta, el coeficiente permitió comprobar si el instrumento diseñado para la recolección de datos está recopilando información defectuosa, la cual nos llevaría a conclusiones equivocadas, o si la información obtenida es confiable.

**Tabla 1.** Estadísticas de fiabilidad

Detalle	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ítems	.904	40
Dimensiones	.836	13

**Fuente:** Elaboración propia (2023)

El coeficiente Alfa de Cronbach en los ítems es .904 y en las dimensiones es .836, en consecuencia, la fiabilidad del instrumento es muy elevada para explicar las variables observables, latentes y el constructo del "liderazgo orientado a las expectativas laborales", considerando que en su determinación intervinieron 40 variables (Número de ítems de la encuesta) y 13 dimensiones. La validez de constructo se determinó a través del análisis factorial confirmatorio aplicando una prueba piloto para la identificación del modelo de segundo orden, considerando 4 factores; activos 1,2,4 y pasivos 3, con 40 variables, sobre una muestra de 380 encuestas.

**Tabla 2.** *Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio (Robusto)*

<i>Detalle</i>	<i>Muestra</i>	<i>Significancia</i>
Índice de Ajuste Comparativo (CFI)	380	.929 > .900
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	380	.062 < .080
Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)	380	.076 < .080

**Fuente:** Elaboración propia (2023)

Como se puede observar, el Índice de ajuste comparativo (CFI)  $.929 > .900$ , Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)  $.062 < .080$ , Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)  $.076 < .080$ , reportan valores significativos respecto a los parámetros estándar requeridos, por tanto, la fiabilidad del instrumento es muy elevada para explicar las variables observables, latentes y el constructo del "liderazgo orientado a las expectativas laborales", considerando que en su determinación intervinieron 40 variables.

### 2.3. Procedimiento

El procedimiento seguido en la obtención de datos inició con la autorización del Decano, Director de la carrera de Ingeniería Financiera y docentes, se contactó a los estudiantes mediante grupos de WhatsApp en los cursos de verano 2023, explicándoles el objetivo de la investigación, indicándoles que su participación era voluntaria, otorgándose el tiempo necesario para que los estudiantes respondan los diversos ítems con sinceridad, finalmente los datos fueron almacenados en el repositorio de Google Forms.

Tras recopilar los datos de interés, éstos fueron procesados y analizados en IBM SPSS Statistics, Amos Graphics y RStudio herramientas que permitieron el análisis de la información y del modelo estructural, encontrando la información relevante respecto al liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes. En la elaboración del artículo, se procedió con la deducción y el análisis de los datos, se continuó con la modelación, inducción y síntesis de la información; exponiéndose tanto en la discusión y las conclusiones.

### 2.4. Análisis de datos

En el reto de estimar la magnitud y efecto directo o indirecto de las variables observables y latentes en el modelo estructural hipotético, se empleó el modelamiento de ecuaciones estructurales utilizando los softwares IBM SPSS

Statistics, Amos Graphics y RStudio, a continuación, se detalla las etapas seguidas en el análisis de datos:

- **Especificación:** se definió el modelo teórico-conceptual de ecuaciones estructurales respecto del liderazgo orientado a las expectativas laborales, que está integrada por las relaciones hipotéticas entre las variables latentes (constructos teóricos no observables) y las variables observables obtenidas del cuestionario, exponiéndose la especificación de las relaciones causales o de covarianza entre las variables endógenas y exógenas. Etapa que requirió de la comprensión sólida de la literatura revisada en el marco teórico y los antecedentes sobre el liderazgo.
- **Identificación:** se determinó si el modelo especificado es estimable a partir de 13 dimensiones o variables observables y 2 variables latentes. Se examinó si el modelo cuenta con la suficiente información para la estimación de los parámetros.
- **Estimación:** se empleó el método de máxima verosimilitud para llevar a cabo la estimación de los parámetros del modelo teórico a partir de las 13 variables observables y 2 variables latentes. El objetivo fue encontrar los valores de los parámetros que mejor se ajusten a las variables analizadas.
- **Evaluación:** se determinó la bondad de ajuste y validez del modelo teórico respecto a los datos empíricos observados. Entre las principales medidas de ajuste, se utilizaron el Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el Índice de ajuste comparativo (CFI), Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), entre otros. Además, se realizó la evaluación localizada de los coeficientes estimados y su significancia estadística, trabajo que aportó a la evaluación global de los índices de ajuste antes mencionados para evaluar la influencia de las variables analizadas sobre el constructo del liderazgo orientado a las expectativas laborales.
- **Reespecificación:** se realizó la revisión y modificación del modelo teórico respecto a los resultados obtenidos en la evaluación, aplicando ajustes en la especificación del modelo mediante la adición o eliminación de variables, la modificación de las relaciones entre las variables, liberación de parámetros a través de la covarianza; mismos que debieron contar con el debido sustento teórico.



### 3. RESULTADOS

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas de las 13 dimensiones analizadas, exponiendo el mínimo, máximo, media, desviación estándar, asimetría y curtosis de los 900 registros encuestados, resumidos en 13 variables continuas.

**Tabla 3.** Estadísticos descriptivos de las dimensiones

N°	Detalle	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
1	Motivación inspiracional	900	6	30	22,69	4,34	-,50	,38
2	Influencia idealizada conducta	900	6	30	21,58	3,90	-,25	,11
3	Estimulación intelectual	900	6	30	21,64	3,93	-,24	-,06
4	Consideración individualizada	900	6	30	21,63	3,87	-,21	,17
5	Influencia idealizada atribución	900	8	30	22,87	3,93	-,39	,12
6	Recompensa contingente	900	6	30	21,56	3,94	-,29	,00
7	Dirección por excepción activa	900	6	30	20,27	4,00	-,02	,03
8	Dirección por excepción pasiva	900	6	30	20,46	4,70	-,29	-,14
9	Laissez faire	900	6	30	20,28	4,44	-,07	-,13
10	Ejercicio profesional ejercer un cargo	900	6	30	21,87	5,98	-,58	,16
11	Expectativa de compensación salarial	900	6	30	21,15	6,28	-,50	-,13
12	Estilo de liderazgo permite alcanzar C.S.	900	6	30	20,42	5,42	-,01	-,29
13	Estilo de lidrz. permite ejercer un cargo	900	6	30	21,50	6,06	-,49	-,02

**Fuente:** Elaboración propia (2023)

Como puede observarse, en la mayoría de las 13 dimensiones los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera obtuvieron una media superior a 20.00 en una escala de 6 a 30, lo que indica que los estudiantes optaron por respuestas "A menudo" o "Frecuentemente/sino siempre" con las variables relacionadas a las diferentes dimensiones analizadas, desde "Motivación inspiracional" al "Estilo de liderazgo permite ejercer un cargo", es importante mencionar que en ninguno de los casos el coeficiente de variación alcanza una tercera parte de la media, lo cual indica desviaciones estándar conservadoras, así también la asimetría y la curtosis presentan puntuaciones razonables para una muestra de 900 encuestados, lo que mitiga el riesgo de la heurística de que las puntuaciones de más de tres desviaciones estándar por encima de la media pueden ser valores atípicos (Kline, 2016).

Las cuatro dimensiones con una menor media fueron "Dirección por excepción activa", "Dirección por excepción pasiva", "Laissez faire" y "Estilo de Liderazgo Permite Alcanzar C.S.", dimensiones que podrían influir negativamente en el liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes, afirmación

que será corroborada con los parámetros del modelamiento de ecuaciones estructurales.

A continuación, se presenta el coeficiente de correlación de Pearson, el cual mide la relación estadística entre las 13 dimensiones analizadas (Variables observables).

**Tabla 4. Coeficientes de correlación  $r$  de Pearson ( $N=900$ )**

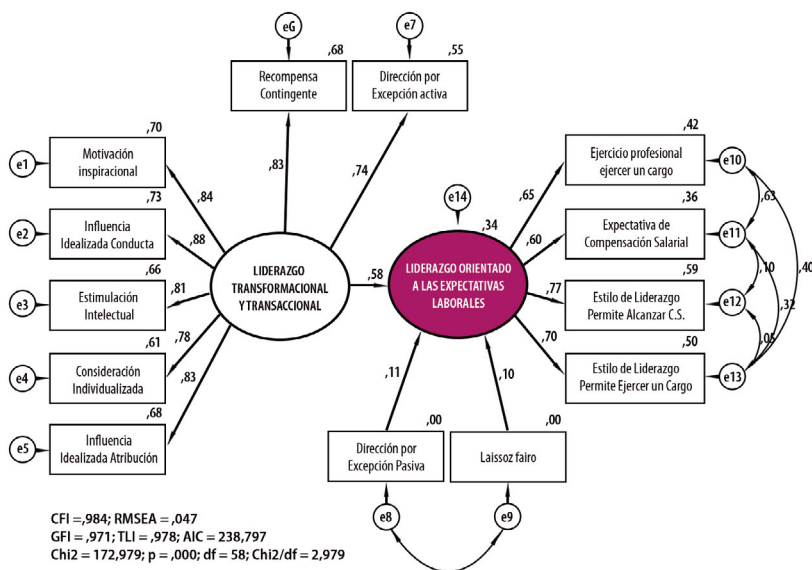
N°	Detalle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Motivación inspiracional	1												
2	Influencia idealizada conducta	.72	1											
3	Estimulación intelectual	.66	.70	1										
4	Consideración individualizada	.65	.66	.64	1									
5	Influencia idealizada atribución	.71	.69	.65	.67	1								
6	Recompensa contingente	.70	.71	.70	.63	.66	1							
7	Dirección por excepción activa	.59	.65	.61	.57	.62	.62	1						
8	Dirección por excepción pasiva	.00	-.05	-.05	-.10	-.09	-.09	-.16	1					
9	Laissez faire	.09	.05	.09	.01	.04	.02	-.02	.61	1				
10	Ejercicio profesional ejercer un cargo	.35	.31	.30	.33	.32	.32	.27	-.02	.09	1			
11	Expectativa de Compensación Salarial	.30	.29	.28	.28	.30	.29	.26	-.04	.08	.77	1		
12	Estilo de Liderazgo Permite Alcanzar C.S.	.38	.36	.37	.35	.42	.35	.35	-.11	.02	.50	.52	1	
13	Estilo de Lidrz. Permite Ejercer un Cargo	.37	.30	.34	.35	.39	.33	.31	-.04	.06	.68	.61	.57	1

Fuente: Elaboración propia (2023)

Las relaciones entre las 13 dimensiones destacan correlaciones positivas fuertes, moderadas y débiles, así también se observan correlaciones negativas fuertes, moderadas y débiles. En el modelamiento de ecuaciones estructurales, las correlaciones se utilizan para evaluar las asociaciones entre variables observables o latentes, además para determinar la fuerza y la dirección de las relaciones en el modelo. En cambio, las covarianzas se utilizan para especificar las relaciones entre las variables observables y latentes en el modelo; utilizando como materia prima a las correlaciones.

El modelo estructural de liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes está compuesto por una variable latente, denominada "Liderazgo transformacional y transaccional" conformada por los indicadores de las variables observables motivación inspiracional, influencia idealizada conducta, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada atribución, recompensa contingente, dirección por excepción activa, a los que explica con betas entre .74 a .86. Así también está conformado por dos variables observables denominadas "Dirección por excepción pasiva" que influye con una beta -.11 y "Laissez faire" que influye con una beta .10.

**Figura 1.** Modelo de liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia (2023)

Como puede observarse, a partir del análisis de los coeficientes de regresión estandarizados del modelo estructural, se evidencia una influencia, mediación o relación positiva de la variable latente “Liderazgo transformacional y transaccional” al “Liderazgo orientado a las expectativas laborales” con una beta de .58. A su vez, la variable observable “Dirección por excepción pasiva” expone una influencia negativa al “Liderazgo orientado a las expectativas laborales” con una beta de -.11. Finalmente, la variable observable “Laissez faire” aporta con una beta de .10 a la mediación del “Liderazgo orientado a las expectativas laborales”. Las covarianzas entre las variables observables están en el intervalo de .05 a .63, lo cual permite liberar parámetros en busca de obtener mejores índices de ajuste y varianzas explicadas en el modelo hipotético, dichas covarianzas guardan una relación lógica que está sustentada en los antecedentes, prácticas universitarias y marco teórico conceptual.

El modelo informa que la varianza explicada del liderazgo orientado a las expectativas laborales alcanzó .34, con un error del .66. A su vez, el liderazgo orientado a las expectativas laborales evidencia una influencia positiva al ejer-

cicio profesional ejercer un cargo con una beta de .65, una mediación positiva a la expectativa de compensación salarial con una beta de .60, una relación positiva al estilo de liderazgo permite alcanzar compensación salarial con una beta de .77, una influencia positiva al estilo de liderazgo permite ejercer un cargo con una beta de .70. Es importante destacar que la mayoría de las variables endógenas reportan varianzas explicadas en el intervalo de .34 a .73; el liderazgo orientado a las expectativas laborales y la expectativa de compensación salarial presentan las menores varianzas explicadas de .34 y .36 respectivamente.

La valoración de los índices de bondad de ajuste del modelo reporta un Índice de Ajuste Comparativo (CFI) de .984, Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .047, Chi<sup>2</sup>/df de 2.979 entre otros, los cuales indican que el modelo teórico más el error se ajustan a los datos analizados (Evidencia empírica).

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Entre los significados más relevantes en la discusión respecto a los resultados se tiene a Mascaray (2011), quien realizó la investigación denominada "Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros", donde se confirmó la existencia de una significativa influencia positiva del estilo de liderazgo transformacional sobre todos los aspectos analizados: confianza en el líder, congruencia de valores entre la persona y la organización, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional y rendimiento del trabajador. También queda confirmada una relación positiva sobre el mismo conjunto de variables del liderazgo transaccional, aunque en menor grado, así como una importante interacción negativa del liderazgo pasivo. En su modelo estructural, los indicadores de bondad y ajuste alcanzaron valores de  $\chi^2/gf=2.31$ ; CFI=0.930; RMSEA=0.0537. El modelo reporta una varianza explicada de .0336 en el rendimiento en el trabajo. Los resultados obtenidos por Mascaray (2011) fueron concordantes con los resultados de la presente investigación.

Chilón (2019) en su investigación "Factores del liderazgo sistémico apoyado en un modelo de ecuaciones estructurales en la gestión directiva de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018", en su modelo teórico planteado entre las variables del liderazgo transformacional y la gestión directiva universitaria,

los indicadores de bondad y ajuste alcanzaron valores dentro de los límites óptimos  $CMIN/DF=1.827$ ;  $SRMR=0.039$ ;  $IFI=0.960$ ;  $TLI=0.955$ ;  $CFI=0.960$ ;  $RMSEA=0.053$ . Además, los estimadores en el modelo con ajuste son estadísticamente significativos ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) y la carga factorial del liderazgo transformacional sobre la gestión directiva universitaria fue de 0.81; también la conexión del liderazgo transformacional con la gestión directiva universitaria fue respondida a través del modelo planteado que evidencia una explicación del 66%; por tanto, este constructo presentó validez empírica.

El arquetipo teórico propuesto tiene validez empírica, en el sentido de que el engranaje de valores, el enfoque sistémico y el liderazgo transformacional tiene efecto en la gestión directiva de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. Además, el modelo del liderazgo sistémico que explica la gestión directiva universitaria, fue respondida a través del modelo hipotético planteado que evidenció una explicación del 90%. Los resultados obtenidos por Chilón (2019) fueron similares a los resultados de la presente investigación.

Cabana et al. (2022) en su investigación "Análisis del liderazgo sustentable del estudiante de ingeniería en un centro de educación superior: desafíos de gestión educacional", se concluyó que es importante incentivar el desarrollo de un liderazgo sustentable en los estudiantes como un medio para lograr elevar la reputación de las instituciones de educación superior, potenciando así los procesos educativos y el valor público de la institución educativa. Los resultados muestran que el liderazgo sustentable es consecuencia de la influencia positiva, directa e indirecta de la conciencia socio-ambiental, conducta sustentable y valores ético-morales personales, donde su varianza es explicada en un 27.8%, resultado consistente con el de la presente investigación.

Coaquira (2018) en su investigación "Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada", se concluyó que el modelo teórico propuesto posee validez empírica que orienta la mejora del desempeño organizacional por efecto de las prácticas de gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la universidad privada, año 2016. Los parámetros obtenidos para valorar la bondad de ajuste del modelo fueron los siguientes:  $\chi^2$  con un valor de 2463.580,  $\chi^2/df$  de 1.582 menor o igual a 3.0,  $RMSEA$  de 0.051 menor o igual a .07,  $GFI$  de 0.736 mayor o igual a .70, y  $CFI$  de .903 mayor o igual a .90, estos índices

revelan una muy buena adaptación de la estructura y validación del modelo propuesto, así también todas las relaciones de tipo causal en el modelo ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) son estadísticamente significativos. Con esto se afirmó que el desarrollo del desempeño organizacional es afectado por las interacciones de las prácticas de gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional, resultado concordante con el de la presente investigación.

Dávila et al. (2012) en su investigación “¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad?”, los resultados del análisis expusieron que los graduados que durante sus estudios universitarios estuvieron relativamente más expuestos a una combinación específica de métodos de enseñanza-aprendizaje (trabajos en grupo, trabajos escritos, presentaciones orales por parte de los estudiantes, prácticas en empresas y conocimientos prácticos y metodológicos), desarrollaron durante sus estudios unos niveles mayores de competencias para el liderazgo. Los índices de ajuste determinaron un Comparative Fit Index (CFI) .949, Raíz Cuadrada del Error Cuadrático Medio (RMSEA) con un valor de 0.040, resultados concordantes con los de la presente investigación.

Ahora bien, concordante con lo susodicho los resultados de la investigación “Liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes de Ingeniería Financiera” exponen el modelo estructural conformado por el liderazgo transformacional y transaccional (beta de .58), dirección por excepción activa (beta de -.11) y Laissez faire (beta de .10), mismos que explicaron el .34 de la varianza del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes. El hallazgo más significativo está en el liderazgo transformacional y transaccional, su significado indica que estos no son mutuamente excluyentes en la combinación de enfoques que determinan los tipos de liderazgo que influyen favorablemente en la orientación a las expectativas laborales de los estudiantes de Ingeniería Financiera. Consistente con lo mencionado, la valoración de los índices de bondad de ajuste del modelo reportó un Índice de ajuste comparativo (CFI) de .984, Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .047, Chi<sup>2</sup>/df de 2.979 entre otros; índices de ajuste significativos que indican que el modelo teórico más el error se ajustan a la evidencia empírica.

Es así que los resultados de la presente investigación respaldan la metodología y los hallazgos alcanzados en las investigaciones previas antes mencionadas, a continuación, se presentan las conclusiones donde se destaca el aporte de la investigación en términos de conocimiento adicional:

- La variable latente “Liderazgo transformacional y transaccional” (beta de .58), está referida a los factores activos, conformada por los indicadores de las variables observables motivación inspiracional, influencia idealizada conducta, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada atribución, recompensa contingente, dirección por excepción activa, mismos que influyeron favorablemente sobre el liderazgo orientado a las expectativas laborales. Este hallazgo es trascendental, puesto que devela que los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera combinan el liderazgo transformacional y liderazgo transaccional en su formación profesional, definiendo un enfoque híbrido de liderazgo «transformativo-transaccional», ello debido a la influencia relevante del aprendizaje de los contenidos de las ciencias económicas, lo cual se traduce en un liderazgo flexible y adaptable que se ajuste a las necesidades y demandas de cada situación específica, a los seguidores y las metas a alcanzar; desarrollando una ventaja competitiva para el momento de afrontar el ejercicio profesional.
- La variable observable “Dirección por excepción pasiva” (beta de -.11), está referida al ejercicio del liderazgo sólo cuando no se cumplen las normas y procedimientos para cumplir con tareas y metas de estudio, lo cual influyó negativamente sobre el liderazgo orientado a las expectativas laborales; aporte o influencia poco relevante para los fines del estudio.
- En cambio, la variable observable “Laissez faire” (beta de .10), está referida al ejercicio del liderazgo inactivo, poco efectivo, el cual genera frustración en los estudiantes, mismo que influyó positivamente sobre el liderazgo orientado a las expectativas laborales; aporte o influencia poco relevante para los fines del estudio.
- El modelo informó una varianza explicada del liderazgo orientado a las expectativas laborales de .34, con un error del .66. El liderazgo orientado a las expectativas laborales evidenció una mediación positiva a la expectativa de compensación salarial con una beta de .60 y una varianza explicada de .36; siendo ésta la menor entre todas las varianzas explicadas entre las variables endógenas analizadas, aspecto que resaltó las bajas correlaciones de Pearson de la variable Expectativa de Compensación Salarial con el resto de las variables analizadas. Ello evidenció

que dichas expectativas salariales que consideran los estudiantes difieren del resto de respuestas asignadas a las otras variables.

- Con base en la valoración de la significancia estadística de los índices de bondad de ajuste del modelo estructural, se evidencia que las variables endógenas y exógenas del modelo teórico, más el error se ajustan a los datos analizados en la muestra no probabilística por criterio de 900 estudiantes.

Se recomienda a las autoridades universitarias el tomar en cuenta las variables latentes liderazgo transformacional y liderazgo transaccional reflejados en los indicadores de las variables observables motivación inspiracional, influencia idealizada conducta, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada atribución, recompensa contingente, dirección por excepción activa para ser considerados en los componentes formativos, así como en la formulación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, formulación de futuras líneas de acción en la carrera de Ingeniería Financiera, dirigidas a desarrollar el liderazgo de los estudiantes universitarios con una orientación a las expectativas laborales que recompensen el esfuerzo realizado en su formación académica en la universidad.

## REFERENCIAS

- Cabana, S. R., Aguilera, M. I., Chiang, A. F. y Hurtado, E. I. (2022). Análisis del liderazgo sustentable del estudiante de ingeniería en un centro de educación superior: desafíos de gestión educacional. *Formación Universitaria*, 15(5), 75–86. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062022000500075>
- Cabana Villca, S. R., Cortés, F. H. y Coll Valencia, O. A. (2022). Influencia del liderazgo académico en el aprendizaje significativo de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, Universidad de La Serena, Chile. *Estudios Pedagógicos*, 48(3), 117–134. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000300117>
- Chilón Camacho, T. M. (2019). *Factores del liderazgo sistémico apoyado en un modelo de ecuaciones estructurales en la gestión directiva de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. [https://lc.cx/\\_QMg\\_U](https://lc.cx/_QMg_U)
- Coaquira Tuco, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 57–76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>



- Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., y Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, 2(31), 126-138. <https://lc.x/LRlltb>
- Dávila, D., Mora, J.-G., Pérez, P. y Vila, L. (2012). ¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad? *Revista Innovar*, 25(56), 129–140. <https://doi.org/10.15446/innovar.v25n56.48995>.ENLACE
- Gil Villa, F., Urchaga Litago, J. D. y Sánchez-Fdez., A. (2020). Percepciones y expectativas en el alumnado universitario a partir de la adaptación a la enseñanza no presencial motivada por la pandemia de COVID-19. *RLCS, Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 99–119. <https://doi.org/10.4185/RLCS-20>
- Godoyés, R. y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 75–81. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a9>
- González-Lorente, C. (2023). Expectativas de futuro de los universitarios en su proceso de inserción socio-laboral. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34, 83–101. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37417>
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 9(2), 82–104. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Koyuncuoglu, D. (2021). An investigation of potential leadership and innovation skills of university students. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST)*, 9(1), 103-115. <https://doi.org/10.46328/ijemst.1374>
- Küester-Boluda, I. y Avilés-Valenzuela, M. E. (2014). Leadership and Market Orientation: Its Impact on University Teacher Job Satisfaction. *Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability*, 5(3), 64–79. <https://doi.org/10.3232/gcg.2011.v5.n3.04>
- Mascaray, J. L. (2011). Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 294. <https://lc.x/iwTnZ0>
- Maza Navarro, J. E. y Jiménez Vásquez, M. S. (2022). *Construcción de la categoría "expectativas profesionales": elecciones de formación y ejercicio laboral en las trayectorias escolares*. 51, 43–64. <https://lc.x/MkujGT>
- Mendoza Martínez, I. A., Escobar Álvarez, G. R. y García Rivera, B. R. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de I* <https://lc.x/UV6M40>

- Mendoza Martínez, I. A., Castaño Benjumea, J. C. y García Rivera, B. R. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia*. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 1–23. <https://lc.cx/UTmLli>
- Moscoso, P. B. J. (2020). Inteligencia emocional y liderazgo: estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. [https://lc.cx/X\\_I\\_a0](https://lc.cx/X_I_a0)
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L. y Labraña, J. (2022). Liderazgo en el gobierno universitario e innovaciones en la docencia: una revisión de la literatura. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(36), 102–123. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1186>
- Romero-Rodríguez, S., Figuera-Gazo, P., Freixa-Niella, M. y Llanes-Ordóñez, J. (2019). Adaptabilidad de la Carrera en estudiantes universitarios: Un estudio a través de entrevistas autobiográficas. *Revista de Investigación Educativa*, 37, 379–394. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.322441>
- Satizabal-Reyes, M., Unas-Camelo, V. S. y Maca-Urbano, D. Y. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios : aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali , Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 36(2023). <https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12483>
- Tagliabue, R., y Cuesta, M. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(12), 50-58. <https://lc.cx/dn8gNF>

## NOTAS

<sup>(1)</sup> Cabe destacar que la argumentación acerca de este tipo de liderazgo se incorporó en la fundamentación en la cita del autor Koyuncuoglu (2021). También está relacionado con el liderazgo educativo según los autores (Horn y Marfán, 2010).