

**ESTUDIO DE DIAGNOSTICO DEL PERFIL DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL DE
DIRECTIVOS DE EMPRESAS DEL SECTOR
AGROINDUSTRIAL DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN LA ZONA
COSTANERA DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR**

Área de investigación: Administración de Recursos Humanos

Wilson Geovanny Pesantez Molina
Universidad Nacional Autónoma de México
México
wpesantez2000@hotmail.com

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





ESTUDIO DE DIAGNOSTICO DEL PERFIL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL DE DIRECTIVOS DE EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN LA ZONA COSTANERA DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR

Resumen

El estudio tuvo como objetivo realizar un diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de directivos de las empresas agroindustriales de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar en Ecuador, bajo el modelo de liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio y el grado de impacto en la variable de resultado desempeño, a través del modelo de autoevaluaciones centrales. Se aplicó los cuestionarios de (MLQ) Multifactor Leadership Questionnaire para liderazgo y (CSES) Core Self-Evaluations Scale para la variable autoevaluaciones centrales. Se aplicó el cuestionario a 43 líderes y 128 seguidores, se obtuvieron alpha de cronbach superiores 0.70, se obtuvo como resultado que los factores de liderazgo transformacional predominan en los directivos de estas empresas, así como los factores de liderazgo transformacional tienen mayor impacto en las autoevaluaciones centrales, por ende en el desempeño.

Palabras clave: Liderazgo, autoevaluaciones centrales, desempeño





Introducción

Las organizaciones de hoy en día, están en constante cambio, tiene que vencer nuevos paradigmas, adaptarse a un nuevo entorno globalizado, por lo que es fundamental para las organizaciones contar con colaboradores comprometidos con la misma, dispuestos a ser partícipes de ese cambio. En una organización existen los líderes y los seguidores, los mismos que tienen que relacionarse día a día para lograr los objetivos organizacionales. Por lo tanto se requiere de líderes efectivos que puedan influenciar en sus seguidores y poder recibir de ellos un alto desempeño en la ejecución de las tareas encomendadas y el cumplimiento de los objetivos de la organización.



El líder debe ejercer liderazgo, por lo tanto debe conocer que estilo aplicar. El Liderazgo es un fenómeno que ha sido estudiado desde diversos enfoques por diferentes autores, tal es el punto que no existe una definición única de lo que es el Liderazgo.

Según los últimos estudios acerca del liderazgo, se habla del liderazgo transaccional y transformacional, entendiéndose como liderazgo transaccional a una relación de costo beneficio entre el líder y el seguidor, en donde el líder da una recompensa a cambio de un resultado positivo; mientras que el liderazgo transformacional va más allá de una relación costo beneficio, más bien tiene una visión de superación y trascendencia por parte de los seguidores, que alcancen sus metas personales, se sienta inspirados por el líder, tenga una satisfacción laboral y den mucho más de si, alcanzando altos niveles de desempeño.



En el contexto de la agroindustria de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar en Ecuador, existen organizaciones que generan valor agregado a la materia prima que es la caña de azúcar, obteniendo productos como azúcar, melaza, alcohol. Estas organizaciones realizan las operaciones de fabricación, en los meses de verano, que son desde Junio a Diciembre y requieren alcanzar altos niveles de producción, por lo que necesitan tener líderes que tengan la capacidad de influenciar en los colaboradores y obtener de ellos un alto desempeño.

Estudios previos de liderazgo transformacional y transaccional asociados al desempeño.

Un estudio realizado por Vega (2008), hace referencia al liderazgo transformacional y transaccional como moderador de la relación entre la disposición del trabajador y su desempeño, para medir el liderazgo utilizó el instrumento de medición de B.M. Bass (1985) y para medir la disposición del trabajador utilizó el instrumento de autoevaluaciones centrales de T.A. Judge (2003), dando como resultados que la disposición del trabajador a través de las autoevaluaciones centrales era un determinante directo del desempeño y que la aplicación ocasional del liderazgo transformacional refuerza la disposición del





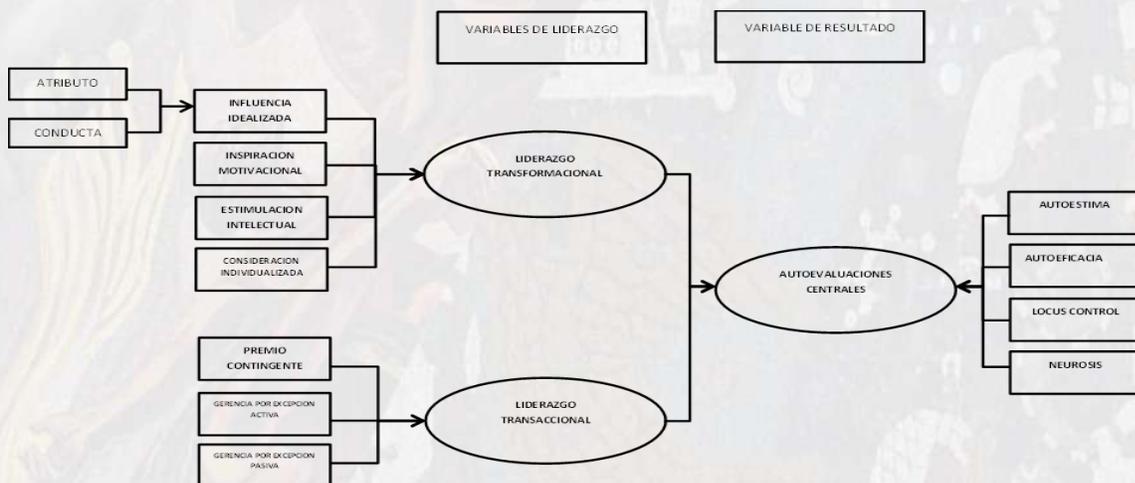
trabajador y por ende el desempeño. El estudio se realizó a 150 trabajadores de una organización farmacéutica en la ciudad de México.

Existe un estudio realizado por Mendoza (2005), diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de los gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional en México, donde adopta el modelo teórico de Bass y Avolio, relacionó las dimensiones del liderazgo transformacional y transaccional (variables independientes) con las variables de resultado (variables dependientes) esfuerzo extra, satisfacción y efectividad. Corroborando los resultados del modelo de liderazgo transformacional.

Justificación

El desempeño que tengan los colaboradores de una organización es un factor determinante para el éxito de la misma, ya que se tendrían organizaciones más competitivas, por tal razón es trascendental determinar el tipo de liderazgo que influya de manera positiva en el desempeño del colaborador. De esta manera se contribuiría con la organización en el desarrollo de planes de capacitación para los directivos, establecer los perfiles de cargos, enfocados a aumentar el desempeño de sus seguidores. En la presente investigación se mide el impacto del liderazgo en el desempeño de los colaboradores a través de las autoevaluaciones centrales, ya que se ha demostrado que las autoevaluaciones centrales es un factor predominante del desempeño, pero no hay estudios previos en donde se haya medido la influencia del liderazgo en las autoevaluaciones centrales, por lo que el presente estudio aportara metodológicamente para el desarrollo de futuras investigaciones. En el contexto de la agroindustria de la caña de azúcar en Ecuador, no hay estudios previos de liderazgo, por lo que los hallazgos que se encuentren en la investigación, servirá de referente para que los directivos de estas empresas puedan hacer cambios en sus estilos de liderazgo y mejoren el desempeño de sus colaboradores.

Modelo grafico de investigación





Objetivo

Determinar el perfil del liderazgo de los directivos de las empresas agroindustriales de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del cañar, bajo el modelo de liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio, y el grado de impacto en la variable de resultado desempeño, a través de las autoevaluaciones centrales.

Planteamiento del problema

Las empresas agroindustriales de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar, están atravesando momento difíciles, debida a la caída de los precios del azúcar a nivel local e internacional, y a los factores climáticos de la zona, por lo que es necesario ser más eficientes en costo de producción y aprovechar al máximo el tiempo que se tiene para la cosecha de la caña y fabricación del azúcar, lo cual implica aumentar la productividad de estas empresas, razón por la cual se considera de mucha importancia que el LIDERAZGO que ejerzan los directivos de estas empresas impacte de manera positiva en el DESEMPEÑO del seguidor.

Preguntas de investigación

¿Qué estilo de liderazgo transformacional o transaccional predomina en los directivos de estas empresas, desde la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los directivos?

¿Qué estilo de liderazgo transformacional o transaccional tiene mayor impacto en la variable de resultado autoevaluaciones centrales?

Hipótesis

Ho1: Los factores del liderazgo transformacional no predominan en los directivos de estas empresas, desde la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los directivos investigados.

Ho2: No existen diferencias significativas respecto a los estilos de liderazgo transformacional y transaccional desde la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los directivos investigados.

Ho3: Los factores del liderazgo transformacional no tienen mayor impacto que los factores de liderazgo transaccional con respecto a los factores de autoevaluaciones centrales.

H04: Las intervenciones transformacional y transaccional de los líderes no tienen un impacto positivo en la variable de resultado autoevaluaciones centrales.





Metodología

Tipo de estudio

Retrospectivo Parcial. Se cuenta con información del pasado como antecedente para poder realizar el diagnóstico.

Observacional. El estudio busca observar el fenómeno sin intervenir ni modificar o controlar las variables analizadas.

Transversal. Se realiza una sola medición del liderazgo y las variables de resultado.

Exploratorio. Debido a la escasa existencia de estudios previos sobre correlaciones entre el liderazgo transformacional y transaccional en empresas agroindustriales de caña de azúcar en la provincia del Cañar.

Ex Post-facto. Debido a que se estudia el fenómeno en una etapa posterior, cuando las variables independientes ya afectaron a las dependientes.

Correlacional. El objetivo del estudio es encontrar correlaciones entre las distintas variables analizadas.

Descriptivo. El estudio tiene por objeto elaborar un diagnóstico de la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional en personal directivo y sus seguidores de las empresas agroindustriales de caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar.

Inferencial y explicativo. El objetivo principal es desarrollar un diagnóstico del perfil del liderazgo transaccional y transformacional y evaluar su impacto en las variables de resultado.

Diseño de la investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo. Este trabajo pretende ser no experimental, la observación y medición son realizadas transeccionalmente, ya que son realizadas en un solo periodo de tiempo y se aplican en una sola ocasión a cada uno de los sujetos integrantes de la muestra.

Población

El universo de la presente investigación está integrado por el personal directivo y seguidores de las empresas agroindustriales de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar. (233 elementos)





Unidad de análisis

Hay dos unidades de análisis: los líderes de las empresas agroindustriales de la caña de azúcar (mandos altos y medios) y los seguidores (mandos de supervisión)

Universo de líderes

Está conformado por 48 personas

Universo de seguidores.

Está conformado por 192 personas.

Muestra

Para la realización de esta investigación se consideró una muestra de la población de elementos antes mencionados de las Empresas Agroindustriales de la caña de azúcar en la provincia del Cañar

LIDERES: $n_L = 43$

SEGUIDORES: $n_s = 128$

Instrumento de medición

Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire, (MLQ), Versión 5

Se derivó de la Versión 5 del “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), elaborado por (Bass & Avolio, 1997); en la Universidad de Binghamton en Nueva York, cuenta con 52 reactivos. Mide la frecuencia de los factores de liderazgo transformacional y transaccional de cada líder, bajo una escala tipo Likert (0 = nunca, 1 = Ocasionalmente, 2 = normalmente, 3 frecuentemente y 4 = siempre. Existen cuatro reactivos por cada factor, los mismos que se operacionalizan de forma sumativa.

La “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” ha sido validado, confiabilizado y estandarizado en México, en distintos tipos de organizaciones; tanto públicas como privadas. Se integra de seis subescalas de Liderazgo transformacional, tres subescalas de Liderazgo transaccional, una subescala de Laissez Faire y tres subescalas de Variables de resultado. Existen dos versiones del mismo instrumento; la que está orientada para que responda el propio jefe o líder (“Visto por uno mismo”), y la que responden los seguidores o trabajadores inmediatos (“Visto por otros”). Las adaptaciones al contexto mexicano de ambas versiones fueron realizadas por Mendoza (2005), en su tesis doctoral.





Adaptación de Autoevaluaciones Centrales “CSES”

Judge, Erez, Bono, y Thoresen2 desarrollaron y probaron un instrumento de medición de las autoevaluaciones centrales “CSES”, por las siglas de su nombre en inglés “Core Self-Evaluations Scale”. Su característica principal es que modela y mide a las autoevaluaciones centrales como un solo concepto, evitando las mediciones individuales para cada uno de sus factores (autoestima, autoeficacia, locus de control y neurosis). La adaptación al contexto mexicano fue realizada por Vega (2008), en su tesis doctoral.

Análisis estadístico y contrastación de hipótesis

Cálculo de la confiabilidad de los instrumentos de medición.

El análisis de confiabilidad se llevó a cabo empleando el Alpha de Cronbach normal y estandarizado en cada una de las variables del instrumento. El alfa de cronbach para el instrumento de medición de liderazgo fluctuó desde 0.77 a 0.87 y para el instrumento de medición de autoevaluaciones centrales fluctuó desde 0.81 a 0.82.

Tabla 1 Alpha de Cronbach

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
E1 Influencia idealizada (Atributos)	.783	.771
E2 Influencia idealizada (Conducta)	.748	.775
E3 Inspiración motivacional	.788	.769
E4 Estimulación intelectual	.797	.770
E5 Consideración individual	.803	.767
E6 Premio contingente	.598	.789
E7 Adm in. Activo	.754	.774
E8 Adm in. Pasivo	-.193	.871
ECSE 1 Autoestima	.177	.819
ECSE 2 Autoeficacia	.120	.820
ECSE 3 Locus control	.147	.822
ECSE 4 Neurosis	.207	.819

La validación de los constructos teóricos del modelo de liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio y de Autoevaluaciones centrales, se analiza empleando un análisis factorial confirmatorio, con una rotación varimax.





Tabla 2 Análisis de componente principales

Matriz de componentes^a

	Componente		
	1	2	3
E4 Estimulación intelectual	.895	-.058	-.031
E3 Inspiración motivacional	.893	-.149	.007
E1 Influencia idealizada (Atributos)	.883	-.043	-.007
E5 Consideración individual	.869	-.076	.068
E7 Admin. Activo	.867	.000	-.029
E2 Influencia idealizada (Conducta)	.863	-.042	-.074
E6 Premio contingente	.672	-.278	.382
ECSE 1 Autoestima	.186	.803	.272
ECSE 3 Locus control	.184	.700	-.058
ECSE 2 Autoeficacia	.109	.638	.447
E8 Admin. Pasivo	-.235	-.317	.695
ECSE 4 Neurosis	.285	.315	-.433

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos

Como se observa en la tabla, el análisis factorial con rotación Varimax indica que todos los factores pueden agruparse en tres factores o componentes principales, los mismos que son Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y Autoevaluaciones Centrales. Cada factor confirma los constructos de los modelos teóricos de los autores.

Ho1: Los factores del liderazgo transformacional no predominan en los directivos de estas empresas, desde la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los directivos investigados.

Para contestar la hipótesis se hizo un análisis descriptivo de intervalos de confianza de las medias al 95% y se jerarquizaron de la mayor puntuación media a la menor puntuación media.





Tabla 3. Descriptivos del seguidor

Matriz de componentes rotados^a

	Componente		
	1	2	3
E3 Inspiración motivacional	.899	-.019	.103
E4 Estimulación intelectual	.880	.047	.174
E5 Consideración individual	.869	.070	.073
E1 Influencia idealizada (Atributos)	.868	.068	.157
E7 Admin. Activo	.841	.096	.190
E2 Influencia idealizada (Conducta)	.840	.038	.212
E6 Premio contingente	.753	.001	-.327
ECSE 1 Autoestima	.058	.858	.119
ECSE 2 Autoeficacia	.036	.777	-.119
ECSE 3 Locus control	.037	.623	.372
E8 Admin. Pasivo	-.086	-.011	-.794
ECSE 4 Neurosis	.165	.129	.569

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rota

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En la tabla se observa que las medias de los factores de liderazgo transformacional predominan, teniendo el siguiente orden: E2 influencia idealizada (conducta) con una media de 12.21; E1 influencia idealizada (atributo) con una media de 11.95; E4 Estimulación intelectual, con una media de 11.65; E3 Inspiración motivacional con una media de 11.48 y E5 consideración individualizada con una media de 10.57. Los factores de liderazgo transaccional tienen el siguiente orden de acuerdo a sus medias: E7 Administración por excepción Activo con una media de 11.94 (obtuvo puntuación superior a algunas escalas de liderazgo transformacional); E6 Premio contingente con una media de 7.48; E8 Administración por excepción pasivo, con una media de 6.23.

Desde la percepción de los seguidores el liderazgo que predomina es el transformacional.

Tabla 4. Descriptivos del líder

FACTORES	PERSONAL	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
E2 Influencia idealizada (Conducta)	SEGUIDOR	128	12.21	3.184	.281
E1 Influencia idealizada (Atributos)	SEGUIDOR	128	11.95	3.256	.288
E7 Admin. Activo	SEGUIDOR	128	11.94	3.186	.282
E4 Estimulación intelectual	SEGUIDOR	128	11.65	3.208	.284
E3 Inspiración motivacional	SEGUIDOR	128	11.48	3.446	.305
E5 Consideración individual	SEGUIDOR	128	10.57	3.518	.311
E6 Premio contingente	SEGUIDOR	128	7.48	4.710	.416
E8 Admin. Pasivo	SEGUIDOR	128	6.23	4.293	.379



Desde la percepción del líder se observa que las puntuaciones media más altas son las del liderazgo transformacional, teniendo el siguiente orden E2 influencia idealizada (conducta) con una media de 13.30; E1 influencia idealizada (atributo) con una media de 13.19; E4 Estimulación intelectual con una media de 13.07; E3 Inspiración motivacional con una media de 12.84; E5 Consideración individual con una media de 12.33. Los factores de liderazgo transaccional tienen las siguientes media ordenadas de mayor a menor: E7 Administración Activo 12.98; E6 premio contingente 9.33 y E8 Administración pasivo 2.26.

Lo anterior permite rechazar la Ho1, con una p del 0.05

Ho2: No existen diferencias significativas respecto a los estilos de liderazgo transformacional y transaccional desde la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los directivos investigados.

Para contestar la hipótesis se hace un análisis bivariado de dependencia, con la prueba T de muestras independientes.

Tabla 5. Prueba de Muestras independientes

		Prueba de muestras independientes								
		para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de	
									Inferior	Superior
E1 Influencia idealizada (Atributos)	Se han asumido varianzas iguales	3.197	.076	2.276	169	.024	1.241	.545	.164	2.317
	No se han asumido varianzas iguales			2.572	91.997	.012	1.241	.482	.283	2.199
E2 Influencia idealizada (Conducta)	Se han asumido varianzas iguales	3.743	.055	2.063	169	.041	1.091	.529	.047	2.136
	No se han asumido varianzas iguales			2.385	96.802	.019	1.091	.458	.183	2.000
E3 Inspiración motivacional	Se han asumido varianzas iguales	6.037	.015	2.392	169	.018	1.361	.569	.238	2.483
	No se han asumido varianzas iguales			2.824	101.591	.006	1.361	.482	.405	2.317
E4 Estimulación intelectual	Se han asumido varianzas iguales	3.286	.072	2.636	169	.009	1.421	.539	.357	2.486
	No se han asumido varianzas iguales			2.947	89.827	.004	1.421	.482	.463	2.379
E5 Consideración individual	Se han asumido varianzas iguales	7.969	.005	3.027	169	.003	1.755	.580	.611	2.900
	No se han asumido varianzas iguales			3.589	102.663	.001	1.755	.489	.785	2.725
E6 Premio contingente	Se han asumido varianzas iguales	3.331	.070	2.322	169	.021	1.849	.796	.277	3.421
	No se han asumido varianzas iguales			2.557	86.906	.012	1.849	.723	.412	3.286
E7 Admin. Activo	Se han asumido varianzas iguales	6.766	.010	1.997	169	.047	1.039	.520	.012	2.066
	No se han asumido varianzas iguales			2.445	111.009	.016	1.039	.425	.197	1.881
E8 Admin. Pasivo	Se han asumido varianzas iguales	12.323	.001	-5.673	169	.000	-3.979	.701	-5.363	-2.594
	No se han asumido varianzas iguales			-6.936	110.647	.000	-3.979	.574	-5.115	-2.842



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración



Tabla 6. Valores de p para factores de liderazgo transformacional y transaccional

Factores	Rechazo de Ho con p < 0.05
E1 Influencia idealizada (Atributos)	.024
E2 Influencia idealizada (Conducta)	.041
E3 Inspiración motivacional	.006
E4 Estimulación intelectual	.009
E5 Consideración individual	.001
E6 Premio contingente	.021
E7 Admin. Activo	.016
E8 Admin. Pasivo	.000

En la tabla 6 se observa los factores de liderazgo transformacional (E1, E2, E3, E4, E5) y los factores de liderazgo transaccional (E6, E7, E8) con sus respectivos valores de p, de acuerdo a la prueba T de student, para valores de $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 y para valores de $p > 0.05$ se acepta la H_0 .

Por lo que en todas los factores de liderazgo transformacional como transaccional existen diferencias significativas entre la percepción de los seguidores y desde la autopercepción de los líderes.

Lo anterior permite rechazar la H_0 .

H_0 3: Los factores del liderazgo transformacional no tienen mayor impacto que los factores de liderazgo transaccional con respecto a los factores de autoevaluaciones centrales.

Para contestar la hipótesis se realiza una regresión múltiple, utilizando el método de pasos sucesivos.

Como primer paso se hizo la regresión del modelo de liderazgo transformacional y autoevaluaciones centrales, se ingresaron todos los factores del liderazgo transformacional y se determinó que solo la variable E5 influencia idealizada influye de manera significativa en la variable dependiente autoevaluaciones centrales. La R cuadrada de 0.045 indica que el 4.5 % de los cambios de la variable autoevaluaciones centrales se explican por el cambio de la variable E5 influencia idealizada.





Posteriormente se hizo el análisis de regresión para el modelo de liderazgo transaccional y autoevaluaciones centrales, dando como resultado que la variable E7 Administración activo influye significativamente en la variable autoevaluaciones centrales. La R cuadrada de 0.047 indica que el 4.7 % de los cambios de la variable autoevaluaciones centrales se explican por el cambio de la variable E7 Administración activo. Los resultados se pueden apreciar a continuación.

Tabla 7.

MODELO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOEVALUACIONES CENTRALES

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.229 ^a	.053	.045	5.575	.107

a. Variables predictoras: (Constante), E5 Consideración individual. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	33.922	1.560		21.742	.000
	E5 Consideración individual	.371	.140	.229	2.644	.009

a. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales

Tabla 8

MODELO LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y AUTOEVALUACIONES CENTRALES

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.234 ^a	.055	.047	5.569	.114

a. Variables predictoras: (Constante), E7 Admin. Activo. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	32.984	1.865		17.681	.000
	E7 Admin. Activo	.408	.151	.234	2.697	.008

a. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales

Lo anterior permite aceptar la Ho3.

Ho4: Las intervenciones transformacional y transaccional de los líderes no tienen un impacto positivo en la variable de resultado autoevaluaciones centrales.

Para responder esta hipótesis, se utiliza análisis de regresión con el método pasos sucesivos, se ingresaron todas los factores de liderazgo transformacional





y transaccional, dando como resultado que la variable E7 Administración activo es la influye significativamente en la variables de resultado autoevaluaciones centrales, eliminado los otros factores, el R cuadrado es 0.47, que indica que el 4.7 % de los cambios de la variable autoevaluaciones centrales se explican por el cambio de la variable E7 Administración activo. Los resultados se pueden apreciar a continuación.

Tabla 9

MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL- TRANSACCIONAL Y AUTOEVALUACIONES CENTRALES.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación	Durbin-Watson
1	.234 ^a	.055	.047	5.569	.114

a. Variables predictoras: (Constante), E7 Admin. Activob. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
		B	Error tip.	Beta		
1	(Constante)	32.984	1.865		17.681	.000
	E7 Admin. Activo	.408	.151	.234	2.697	.008

a. Variable dependiente: Autoevaluaciones Centrales



Lo anterior permite rechazar la Ho4.

Discusión y conclusiones

De acuerdo al objetivo planteado en el presente trabajo que es determinar el perfil del liderazgo de los directivos de las empresas agroindustriales de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del cañar, bajo el modelo de liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio, y el grado de impacto en la variable de resultado desempeño, a través de las autoevaluaciones centrales.

Puedo concluir que el liderazgo transformacional predomina en los directivos de estas empresas, bajo la percepción de los líderes y de los seguidores, teniendo como factores predominantes E2 influencia idealizada (conducta); E1 influencia idealizada (atributo) y E4 estimulación intelectual, siguiendo en orden jerárquico el factor de liderazgo transaccional E7 Administración Activo.

De igual manera como resultado de que variable independiente: liderazgo transformacional o transaccional, tiene un mayor impacto en la variable dependiente autoevaluaciones centrales, se pudo demostrar que el factor Administración activo del liderazgo transaccional tiene un mayor impacto en la variable autoevaluaciones centrales, siguiendo en orden jerárquico el liderazgo transformacional con su factor Consideración individualizada.





Lo anterior me permite encontrar una solución al problema de que estilo de liderazgo debe fortalecer el líder para tener un alto desempeño de sus colaboradores a través de la influencia en las autoevaluaciones centrales del seguidor. El departamento de recursos humano de estas empresas debe establecer un plan de capacitación en estos estilos de liderazgo tanto transaccional como transformacional, así mismos en caso de requerir nuevo personal, seleccionar líderes que se ajusten a estos estilos de liderazgo.

Referencias

MARTIN, Nader, Castro Alejandro. Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un analisis segun el modelo de liderazgo transformacional-Transaccional de Bass. *Universita Psychologica*, septiembre-diciembre, año/vol.6, núm- 003. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia pp.689-698.

MENDOZA, Ignacio, Ortiz A. Maña Fernanda, Parker R. Carlos. Dos Décadas de Investigación y Desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, enero-julio, año/vol.07, número 027. Universidad La Salle, Distrito Federal, Mexico, pp. 25-41.

MENDOZA Martínez Ignacio Alejandro. Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. Versión en WEB: www.colpamex.org 2005

MENDOZA Martínez Ignacio Alejandro. Estudio de liderazgo transformacional y transaccional en el desgaste profesional en personal de las Escuelas Normales Públicas del Estado de México. Protocolo, Universidad La Salle 2009.

MOLERO, Fernando, Recio S. Patricia. Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, vol.22.num.3. 2010. Pp. 495-501. Universidad de Oviedo España.

PEÑA, González Claudia Eugenia. Clima y cultura organizacional como factores determinantes en la satisfacción laboral, en una empresa del giro naviero mercantil. Estudio de un caso. Tesis de Maestría en Administración de organizaciones. Universidad Nacional Autónoma de México. 2011.

PEREZ, José, Camps Vanessa. Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del*



Trabajo y de las Organizaciones, vol.27, núm. 1, abril, 2011, pp 17-29.
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid España.

VEGA, Henze Alejandro. El liderazgo, como moderador de la relación entre la disposición del trabajador y su desempeño. Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Autónoma de México. 2008

