

MODELO COMPLEXUS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

(COMPLEXUS MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB PERFORMANCE)

Luis Medina

Licenciado en Teología, Magister en Gerencia Empresarial.

acolito28@gmail.com

Autor de correspondencia: Luis Medina. Email: acolito28@gmail.com

Recibido: 21/03/2022 **Admitido:** 08/05/2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito crear un Modelo Complejo de Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en La Empresa Agropecuaria “El Milagro”, Municipio Rojas del Estado Barinas. El soporte que sustenta esta investigación lo constituye la Constitución (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012) y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). Esta investigación se caracteriza al liderazgo transformacional como una filosofía para la creación de motivación, y compromiso del talento humano, afianzando el proceso de toma de decisiones, la misión y visión de la organización, en donde se hace emerger la conciencia de los seguidores acerca de lo que es importante, generando resultados superiores, al margen de los objetivos personales, centrándose en el interés común, desde una perspectiva ética y moral, emergiendo de la motivación a la inspiración. El modelo complexus de Liderazgo Transformacional va a contribuir en el incremento de la productividad, como peyorativa de la efectividad en el desempeño laboral, la satisfacción y la motivación organizacional.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, modelo.

ABSTRACT

The purpose of this research is to create a Complex Model of Transformational Leadership and Work Performance in the Agricultural Company "El Milagro", Rojas Municipality of Barinas State. The support that sustains this research is constituted by the Constitution (1999), the Organic Law of Labor, Workers and Workers (2012) and the Organic Law of Prevention, Conditions and Work Environment (LOPCYMAT) (2005). This research characterizes transformational leadership as a philosophy for the creation of motivation and commitment of human talent, strengthening the decision-making process, the mission and vision of the organization, where the awareness of the followers about what is important, generating results superiors, regardless of personal goals, focusing on the common interest, from an ethical and moral perspective, arising from motivation to inspiration. The complex model of Transformational Leadership will contribute to increased productivity, as unfavorable to effectiveness in job performance, satisfaction and organizational motivation.

Keywords: Transformational leadership, job performance, model.

INTRODUCCIÓN

Las estructuras organizativas están cambiando vertiginosamente, proporcionando más oportunidades para la eficiencia, la eficacia, el trabajo desafiante y gratificante, y la consecución de objetivos. Se están desarrollando nuevos procesos y procedimientos para enfrentarse a la creciente complejidad y la necesaria rapidez. La tecnología, las comunicaciones, la cantidad masiva de información y conocimiento que se producen diariamente, han acelerado la necesidad de adaptarse a cambios constantes. Las grandes necesidades requieren grandes líderes y en nuestra presente situación se requiere de muchos líderes para orientar los esfuerzos de los diferentes grupos de gentes y organizaciones hacia un futuro pacífico, productivo y próspero, en el que nuestra comunidad aprenda de quienes la guían a solucionar los problemas que sufrimos de la manera más racional y eficiente.

Los conceptos actuales sobre liderazgo han cambiado. Investigaciones recientes a gran y a pequeña escala demuestran que los efectos que permiten a un líder ser efectivo, son todas destrezas que se pueden identificar, aprender, desarrollar y perfeccionar. Los líderes son necesarios en el ámbito de la gerencia pues en sus hombros reposará la toma de decisiones fundamentales para la empresa.

En este orden de ideas se hace necesario un nuevo liderazgo donde el líder lleva a los seguidores más allá del autointerés inmediato a

través de la influencia idealizada (carisma), la inspiración, la estimulación intelectual o la consideración individual. Donde el líder eleva el nivel de los seguidores en cuanto a su madurez y sus ideales, así como el interés por su realización, su auto actualización, y el bienestar de otros, de la organización y el de la sociedad en su conjunto.

El objetivo general fue diseñar un modelo complexus de liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Los objetivos específicos presentados por el investigador fueron los siguientes: 1. Identificar los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional como herramienta gerencial en el objeto de estudio. 2. Señalar las características de Liderazgo implementada por los supervisores en La Agropecuaria “El Milagro” ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas. 3. Determinar la relación liderazgo transformacional-desempeño laboral La Agropecuaria “El Milagro” ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas. 4. Diseñar un modelo complexus de liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Agropecuaria “El Milagro”, Ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas.

Considerando la relevancia del tema, es conveniente conocer a la empresa “Agropecuaria el Milagro”, la cual presenta algunas debilidades como: las instrucciones no son llevadas a cabo con eficiencia y eficacia, las relaciones laborales e interpersonales entre los supervisores y trabajadores no son armoniosas y

la caída vertiginosa de los niveles de producción. Esto genera un clima de conflictividad, falta de comunicación y de motivación en el personal, que afecta el buen desempeño de las actividades desarrolladas en la empresa.

En La Agropecuaria “El Milagro” ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas, se supone existe una estrecha relación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral. En tal sentido, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos del liderazgo transformacional como herramienta gerencial en el objeto de estudio?

¿Cuáles son las características de Liderazgo implementada por los supervisores en La Agropecuaria “El Milagro” ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Agropecuaria “El Milagro” ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas.

¿Qué modelo complexus servirá como constructo en liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Agropecuaria “El Milagro”, Ubicada en el Municipio Rojas, Estado Barinas?

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Bases Teóricas

Para abordar el tema debemos conocer antes el liderazgo transformacional y desempeño laboral, durante mucho tiempo ha tratado de definirse y han surgido diferentes conceptos con

algunas similitudes entre sí, la variedad de enfoques y teorías que estudian e intentan definir el liderazgo transformacional, refleja la complejidad del mismo.

Dentro de los antecedentes de la investigación Cruz y Velásquez (2014) “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca. México). La investigación tiene como objetivo utilizar el liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados. Se detectó que los empleados presentan deficiencias en la realización de sus actividades y bajo desempeño, que se ven manifestados en actitudes negativas y poco productividad. Los resultados de la investigación determinaron que el liderazgo transformacional es una pieza clave en el manejo de la organización incidiendo directamente en el desarrollo de la productividad de los empleados para fomentar una visión a largo plazo.

En este orden de ideas Vargas (2015) en su tesis titulada: “Liderazgo transformacional y capacidad de absorción: predicción de interacciones en el sector automotriz”. El objetivo de la investigación fue construir un modelo para examinar la influencia directa e indirecta del liderazgo transformacional sobre la capacidad de absorción, a través de las interacciones del contrato psicológico relacional, del empoderamiento psicológico a

nivel individual y del compromiso afectivo. Los resultados revelan que el liderazgo transformacional influye sobre el contrato psicológico relacional, la capacidad de absorción, el compromiso afectivo y el empoderamiento organizacional.

Omar, Saléis y Arteaga (2016) Revista Scielo “Artículo Científico: “Liderazgo, Confianza y Flexibilidad Laboral Como Predictores de Identificación Organizacional: Un Estudio Con Trabajadores Argentinos”. El objetivo de la investigación fue el de examinar el impacto del liderazgo transformador, la confianza en el supervisor y la flexibilidad laboral sobre la identificación del trabajador con su organización (IDO). El autor realizó un análisis comparativo de los discursos hegemónicos de los modelos de liderazgo en educación y sus principales atributos. Además pudo establecer que una comunicación transparente y permanente es uno de los elementos basales y centrales de la interrelación docentes-directivos para gestionar y movilizar transformaciones en el proyecto educativo.

García (2015) Revista Dialnet “Liderazgo Transformacional y Auténtico En Organizaciones de Seguridad, Emergencias y Defensa. Relaciones Del Liderazgo Con La Identificación Grupal, la Cohesión de la Unidad y La Potencia Grupal”. España. En la Tesis Doctoral, la investigadora se centra en el estudio del liderazgo transformacional y auténtico planteando un modelo en el que se relaciona el

liderazgo con la identificación grupal, la justicia organizacional, la cohesión y la potencia grupal. En el estudio el autor plantea la influencia del liderazgo transformacional sobre la potencia grupal se realiza en parte a través de la identificación con el grupo y la cohesión grupal. En este orden de ideas es posible el efecto mediador en los equipos de trabajo en organizaciones productivas de la justicia organizacional, entre el liderazgo auténtico y la identificación grupal.

Liderazgo Transformacional

Leithwood, Tomlinson y Genge (1996): “El liderazgo transformacional tiene como meta fundamental: identificar y establecer metas claras, tener visión para situar los objetivos prácticos, crear culturas de colaboración” (p.165). Bajo esta peyorativa Kouses (1997) plantea que: “Los líderes transformacionales inspiran a otros a superarse; proporcionan reconocimiento individual, estimulan a sus seguidores a buscar nuevas alternativas o formas de pensar, facilitando la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo”. (p.319).

Cardona (2000), considera que: “El interés de este tipo de liderazgo es la mejora de la relación líder-seguidor ya que este vínculo en vez de basarse en aspectos económicos de intercambio, lo hace más bien sobre aspectos sociales”. (p.278). Así que a pesar de que los buenos líderes transaccionales obtienen el máximo resultado de la relación económica o

instrumental que han generado, el resultado es todavía mejorable mediante otro tipo de asociaciones o relaciones que no se limitan exclusivamente a conductas exigidas formalmente, este es el caso del liderazgo transformacional.

Desempeño Laboral

En este orden de ideas, Robbins y Coulter (2013) definen al desempeño laboral como: “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. (p.276). En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Los estudios realizados por Palací (2005), plantean que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. (p. 81). Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Epistemología del Modelo Complexus de Liderazgo Transformacional

Modelo “Liderazgo de Rango Total” Bass y Avolio (1994)

El investigador realiza un constructo de adaptación del Modelo “Liderazgo de Rango Total” Bass y Avolio (1993) donde los autores presentan un modelo de liderazgo en el que

alterna el liderazgo transformacional con el transaccional. De este modo, los autores proponen que el líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre sus seguidores. Los seguidores de este líder se sienten en confianza, admiración, lealtad y respeto y lo harán más de lo esperado al principio. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder siempre está en busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del status quo y modificar el medio ambiente.

Los autores plantean la relevancia del proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento.

El investigador hace una connotación del modelo con estructura Complexus Morin (2000) plantea que: “Está tejido junto; en efecto, hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el psicológico, el afectivo, el mitológico)”. (p.

24), el autor considera que existe un tejido interdependiente, interactivo e interretroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellas.

En el modelo los investigadores Bass y Avolio (1994) indican la connotación de: “La gama completa de liderazgo”. En este contexto de ideas los autores describieron los componentes del concepto en donde se introducen cuatro elementos de un líder transformacional:

1. Consideración individual: El grado en que el líder atiende las necesidades de cada seguidor, actúa como un mentor o entrenador para el que le sigue y escucha las preocupaciones y necesidades de sus seguidores. El líder de empatía y apoyo, mantiene abierta la comunicación y desafíos ante sus seguidores. Ello abarca también la necesidad de respetar y celebrar la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo. Los seguidores tienen la voluntad y aspiraciones de desarrollo personal y tienen la motivación intrínseca para sus tareas. 2. Estimulación intelectual: el grado en que los desafíos que el líder de la hipótesis, toma riesgos y solicita a los seguidores las ideas”. Los líderes con este rasgo de estimular y fomentar la creatividad en sus seguidores. Poseen y desarrollan las personas que piensan de forma independiente. Para un líder como él, el aprendizaje es un valor y las situaciones

inesperadas son vistas como oportunidades para aprender.

2. Una motivación inspiradora. El grado en que el líder articula una visión que es atractiva y estimulante para los seguidores. Los líderes con seguidores de desafío de inspiración con un alto nivel de motivación, comunican optimismo acerca de los objetivos del futuro, y proporcionan el significado de la tarea a mano. Los seguidores sienten la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedan ser motivados a actuar. Propósito, significado y la energía que impulsa a un grupo a seguir adelante. El aspecto de un liderazgo con visión de futuro con el apoyo de las habilidades de comunicación que hace que se precise y potencie. Los seguidores que están dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas, se les alientan para hacer crecer sus capacidades.

3. El papel y el modelo de identificación. El más alto nivel de liderazgo transformacional. El líder proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra. El líder plantea los sentimientos de la misión de las partes interesadas, la mejora de sus capacidades de rendimiento y la prestación de ejemplo personal. La confianza y emular a los seguidores de este líder, la identificación con los objetivos. Internalizan las actitudes, los objetivos y actúan en este “espíritu”.

A partir de estos constructos, Bass y Avolio (1994) desarrollaron el Modelo de Liderazgo de

Rango Total, fundamentado en lo anteriormente expuesto el investigador desarrollara una adaptación al mismo, de aplicabilidad en las empresa agropecuarias enfocado al incremento de la productividad, como peyorativa de la efectividad en el desempeño laboral, la satisfacción y la motivación organizacional.

METODOLOGÍA

La investigación presente está enmarcada dentro de la metodología del Modelo Cuantitativo el cual según Martínez, (2001). Es aquella que se dirige a recoger información objetivamente mensurable. Señala Álvarez (1990), que las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten la cuantificación de los resultados, por cuanto se pudieron medir indicadores para la interpretación de variables que tienen que ver con liderazgo transformacional y desempeño laboral.

La población estudiada estuvo distribuida por 10 trabajadores de la empresa Agropecuaria el Milagro, ubicada en el Municipio Rojas del Estado Barinas. Corresponde a una Investigación de campo, Para Arias (2004) la investigación de campo “consiste en recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna (p.28). En la investigación, los datos fueron tomados directamente de la realidad de la Empresa Agropecuaria el Milagro.

La investigación que se plantea es de tipo descriptivo, y la modalidad del proyecto factible en donde las consideraciones expuestas por Tamayo y Tamayo (2008), afirman que: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos”. (p. 58). El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, institución o cosa se conduce o funciona en el presente.

En este mismo orden de ideas, también es documental debido a que se basa en la recopilación de información, partiendo de documentos escritos que al ser analizados suministran datos determinantes para la investigación. El Diseño que se aplica en la investigación objeto de estudio corresponde al diseño no experimental, según el objetivo que se desea cumplir y las variables que se requieren medir aunado al tipo de investigación, este trabajo se ubica bajo el diseño no experimental. En la población y muestra se consideró como objeto de estudio: la Empresa Agropecuaria el Milagro, ubicada en el Municipio Rojas del Estado Barinas. La población estuvo conformada por trabajadores en un periodo de seis meses (Enero- Junio 2019).

La técnica de recolección de datos interpretando a Arias (2012), expresa que son las distintas formas o maneras de obtener la información como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. El instrumento a utilizar por

el investigador es una adaptación del cuestionario: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Forma 5X Corta, en sus dos versiones “Líder y Clasificador”: Desarrollado por los autores Bass y Avolio (1994). En donde se establece una estructura de seis conceptos de liderazgo, a saber: carisma/inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción, y *laissez-faire* bass y el segundo componente: influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional o liderazgo inspiracional, consideración individualizada, y estimulación intelectual.

La validez y confiabilidad, trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir, la cual se realizará a través de la validación de tres (3) expertos y la confiabilidad será realizada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, considerando que la preguntas son de convergencia policotómicas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el ítem mantiene la calma durante las situaciones de crisis el 50 % de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca y en el ítem 3 correspondiente a: muestra confianza que sobrepasan los obstáculos respondieron en un 40% casi nunca y un 20% nunca lo que refleja el inadecuado control de emociones y por ende una inteligencia emocional deficitaria lo que traería

como consecuencia enfrentamientos supervisados-supervisor y entre los mismos trabajadores, ocasionando caos en el ambiente de trabajo y al no mostrar confianza que la situación mejorará podría crear angustia, desmotivación e inestabilidad en los trabajadores trayendo como consecuencia disminución en los índices de productividad.

En este sentido, se muestra que existe falta de liderazgo y por ende un buen desempeño para obtener los resultados favorables de la empresa. De acuerdo con Leithwood, Tomlinson y Genge (1996): al hablar de liderazgo transformacional nos da herramientas como lo es identificar y establecer las metas a corto y largo plazo desde la gerencia y se orienten proyectos claros, con definiciones propias de la filosofía de la empresa que permitirá una visión integrada para cumplir los objetivos prácticos y también crear cultura de colaboración.

CONCLUSIÓN

Una vez recolectada y clasificada la información se arrojan las conclusiones preliminares para el presente avance, observándose por parte de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria el Milagro disminución sustancial en los niveles de productividad, falta de interés y falta de conciencia en cuanto a la corresponsabilidad para el cumplimiento de metas, bajo nivel de empatía, sentido de pertenencia y compromiso organizacional.

Por esta razón, se da la importancia de una aproximación a un modelo complexus de

liderazgo transformacional en la Empresa Agropecuaria El Milagro, Municipio Rojas, Estado Barinas, basado en una adaptación al modelo de Bass y Avolio (1994). De esta manera, se puede incrementar los niveles de desempeño laboral, satisfacción laboral y en consecuencia productividad organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez (1990). Metodología de la Investigación. Ed. nueva era. Colombia.
- Arias (2004). El Proyecto de Investigación. Ed. Episteme, Venezuela.
- Arias (2012). El Proyecto de Investigación. Ed. Episteme, Venezuela.
- Bass y Avolio (1994), Mejorando La Efectividad Organizacional a Través del Liderazgo Transformacional, Ed. Thousand. Francia.
- Cardona (2000), Liderazgo Relacional. Ed. Universidad de Navarra. España.
- Kouzes y Posner (1997). Liderazgo en las Organizaciones. Ed. Granica. España.
- Leithwood, Tomlinson, y Genge (1996). Liderazgo Transformacional. Ed. Kluwer. España.
- Martínez (2001). La Lógica Dialéctica en el Proceso de la Investigación Científica. Ed. Anthropos. Venezuela.
- Morin (2000). Los Siete Saberes Necesarios Para la Educación Del Futuro. Ed. Ultra. México.
- Palací (2005). Psicología de la Organización. Ed. Prentice Hall. España:
- Robbins y Coulter (2010). Administración. Ed. Prentice Hall. España.
- Tamayo y Tamayo (1998). El Proceso de la Investigación Científica. Ed. Lumusa. México.