

Modelo confirmatorio de relación entre liderazgo y género en empresarios. Pequeña y mediana empresa, Guadalajara, México.

Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresa

Gabriela Carranza Ortegón

Universidad Autónoma de Guadalajara
México

gaby-carranza@hotmail.com, gcarranz@uag.mx

José Manuel Muro Martínez

Universidad Autónoma de Guadalajara
México

José Ángel Coronado Quintana

Universidad Autónoma de Guadalajara
México



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Copyright © 2011 by Universidad Autónoma de Guadalajara. Todos los derechos reservados.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Modelo confirmatorio de relación entre liderazgo y género en empresarios. Pequeña y mediana empresa, Guadalajara, México.

Resumen

La ponencia muestra el estudio confirmatorio de la hipótesis: “Relación entre estilo de Liderazgo y Género,” la aportación es con empresarios y empresarias de Pequeña y Mediana empresa en Guadalajara, Jal. Méx. La metodología utilizada se construye con los resultados de Ohio 1957; Hemphill y Coons, 1957; Michigan Likert 1961, Blake y Mounston 1964; Bass y Avolio 1994; Teoría de Rol de Género 1978, Eagly y Johannesen -Schmit, 2001, así como los meta-análisis de Eagly y Johnson 1990, y Cuadrado 2000. Los resultados muestran una relación positiva significativa respecto a género (CR) 1.96; en dimensiones: Liderazgo: Grid Gerencial $R^2=.375$, Transformacional $R^2=.025$ y Transaccional $R^2=.02$ con $p>.05$; mostrando evidencia empírica que confirma que no existe diferenciación entre estilo de liderazgo y Género Bartol (1976); Kanter 1977; Eagly 1987; Chusmir y Durand, (1988); Komives, 1991; Druskat 1994; Zafra y del Olmo 1999; Maher, 1997; Bass 1998; Cuadrado 2000; Van Engen, Leeden y Willemsen 2001. Descartando los que los diferencian Hughey y Gelman (1986); Bombyk (1988); Grant (1988); Helgesen (1990); Eagly y Bass y Avolio 1994; Bass, Avolio, Atwater, 1996; Johannesen-Schmidt, 2001; Ramos, Sarrió, Barberá y Candela, 2002.

PALABRAS CLAVE LIDERAZGO, GÉNERO, EMPRESARIOS

Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Introducción

Los emprendedores crean empresas con metas de crecimiento que les permita la rentabilidad y permanencia de las mismas, por ello el espíritu emprendedor es un acto social, por medio del cual un individuo, mediante esfuerzos organizados, arriesga su tiempo y dinero en la búsqueda de oportunidades para crear valor Robbins y Coulter (2005), en las cuales se presenta una relación directa con la necesidad de satisfacer las necesidades económicas y sociales de la humanidad, ya que ellas constituyen una ruta hacia formas más adecuadas de progreso. Rodríguez (1998, p.15)

Los Rasgos psicológicos de la masculinidad y la feminidad son un símbolo cultural en donde se identifican diferencias significativas las cuales son sujetas de interpretación Donnell y Hall (1980), Estudiar el “Liderazgo” del emprendedor requiere abordarse desde una perspectiva de Género en donde los mexicanos tienden a la masculinidad y al colectivismo Hofstede (2005). Los resultados presentados en la presente ponencia, muestran una confirmación a los estudios que no reconocen diferencias entre hombres y mujeres en los estilos directivos, ni patrones diferenciadores en cuanto al estilo de Liderazgo.

Las dimensiones fijadas para confirmar la relación entre Liderazgo y Género, se explican con la Personalidad del Líder y sus Competencias Profesionales Administrativas. El documento se desarrolla con un orden que muestra el planteamiento del problema, revisión de literatura, diseño de la investigación para posteriormente presentar los resultados de la investigación tanto exploratoria como confirmatoria que muestran el logro de los objetivos y la comprobación de la hipótesis; Por último se presenta en el análisis de resultados con su discusión y conclusiones.

Planteamiento del problema

Los diferentes roles que desempeña actualmente la mujer, exigen de ella el desarrollo de Habilidades, que le permitan desenvolverse en un mundo globalizado, traspasa las fronteras del hogar y del medio religioso, para incursionar en el ámbito empresarial, mostrando sus Conocimientos, Habilidades y Actitudes, las cuales son sujetas de estudio, así como su comportamiento de gestión empresarial reflejado en su Liderazgo y diferenciado de los emprendedores.

Los objetivos de la investigación expuesta en la presente ponencia son:

1. Identificar los “Estilos de Liderazgo de los empresarios y empresarias.
2. Determinar como la variable Género, guarda una relación directa con el Liderazgo, manifiesto en estilos de gestión de los emprendedores.
3. Confirmar la relación entre las dimensiones Género, Estilo de Liderazgo

La Hipótesis a comprobar: La variable Género modifica al resto de las variables explicadas en las dimensiones: Rasgos de Personalidad y Estilo de Liderazgo

Marco teórico

Las empresas micro, pequeñas y medianas son el motor de desarrollo del país y se clasifican de acuerdo al número de empleados: la Microempresa tiene hasta 10; para la Pequeña Empresa, de 11 a 50; para la Mediana Empresa se considera para la Industria, de 51 a 250; en Comercio, de 31 a 100 y para el sector Servicios, de 51 a 100; de acuerdo a la clasificación del Diario Oficial de la

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Fax 52 (55) 5616.03.08

Federación del día 30 de Junio de 2009. Desde la perspectiva económica, se identifica un crecimiento de la industria mexicana mediana y pequeña la cual ha tenido un incremento desde 1930 a 2007 del 87%. Para Jalisco la importancia de las MPYMES representa el 95% de las empresas en el estado, participa con la generación de más del 65% de los empleos y el 44% del P.I.B. de acuerdo a los informes de la Secretaria de Economía del Estado de Jalisco SEIJAL (2006).

El proceso de formación de empresa, es el resultado final de una acción humana muy especial y el comienzo de otra. Shapero, (1985) basado en un sistema que denomina evento empresarial como variable dependiente y como independiente al individuo o grupo empresarial, así como los factores sociales, económicos, políticos, culturales y situaciones que afectan el proceso de formación de empresa. (Varela, 2001, p.84).

Definir "Liderazgo" es un tema complejo y se aborda desde diferentes perspectivas. Los autores Hoy y Miskel (2000), señalan que el Liderazgo debe definirse ampliamente como un proceso social, en el que un miembro de un grupo u organización influye en la interpretación de los eventos internos y externos, la elección de metas o resultados deseados, la organización de las actividades en el trabajo, la motivación individual, el poder de las relaciones, y las orientaciones compartidas. El líder también se define como la persona que crea el cambio más efectivo en el desempeño del grupo Catell (1951 -1990), Katz y Kahn (1978); inspira confianza y sensación de apoyo Reza (1998), Yukl (2002), DuBrin (2000); influye en otros, posee autoridad gerencial y dirige a los actores de la organización, hacia el logro de esfuerzos particulares y los objetivos de la organización Robbins y Coulter (2005), y de un bien mayor Blanchard (2001). Tichy (1998): complementa con un aspecto innovador El Liderazgo, es lograr cosas a través de otras personas a las que no se les hubiera ocurrido si usted no estuviera allí.

Los investigadores han hecho énfasis en que la relación entre el administrador y el empleado es crítico para un Liderazgo efectivo ya que las relaciones de calidad y la apertura de interacciones pueden no solo mejorar la coordinación sino, también, motivar y dar poder a los empleados, siendo más productivos en las tareas y más dispuestos a comprometerse en actividades útiles a la organización Liu (2004). Para explicar la Relación entre Liderazgo y género se desarrolla el marco teórico de referencia sobre el cual se delimitaron dos dimensiones de agrupación para el estudio de las variables de estudio. En primer lugar la dimensión *Rasgos de Personalidad*, considerando como principales indicadores se identifica el Locus de control, el cual se ubica en un continuo entre atribuir el control del propio destino a razones externas o internas. Los líderes asumen la responsabilidad de lo que son, de su conducta y productividad, del desempeño de su unidad organizacional y tienden a orientarse hacia el futuro, establecer objetivos y preparar planes para alcanzarlos. La Necesidad de Logro es otro de los indicadores considerados, partiendo de las aportaciones de Hoy y Miskel (2000), que asocia las variables de los rasgos con el líder efectivo categorizados en tres grupos: a) personalidad, b) motivación y c) habilidades, este último da la referencia también para la fijación de la segunda dimensión estudiada que son las Competencias del Líder.

Lussier y Achua (2005), lo consideran como la teoría de Rasgos, Comportamiento y Liderazgo por contingencia; definiendo que el Liderazgo se da como un conjunto de personas que trabajan juntas y que por ello, el trabajo en equipo exige confianza y cooperación, con habilidades

complementarias, que se unen en un propósito, fijando objetivos y expectativas de desempeño comunes, de los cuales se responsabilizan y señalan los nueve rasgos que distinguen a los líderes de los que no lo son: dominio, gran energía, locus de control, Integridad, flexibilidad, sensibilidad hacia los demás, inteligencia emocional, estabilidad y confianza en sí mismo. Kousez y Posner (2005), reconocieron cinco prácticas fundamentales a través de las cuáles los líderes logran realizar cosas extraordinarias, desafiar los procesos, inspirar una visión compartida, habilitar a otros para actuar, servir de modelo, brindar aliento. El autor Hughes, Ginnet, Curphy (2007) señala que la gran energía que tiene un líder debe considerarse dentro de los dos principales rasgos de la dimensión escrupulosidad de el modelo de los cinco factores, por ello, menciona que los líderes tienen empuje y trabajan para lograr los objetivos; en el mismo año.

Robbins (2005), menciona que los rasgos de personalidad no son suficientes para explicar el Liderazgo, las explicaciones que sólo tienen base en las características, pasan por alto factores situacionales y las interacciones con los subordinados, por lo cual, la posesión de los rasgos apropiados sólo significa que un individuo puede llegar a ser un líder efectivo, ya que, todavía tiene que desarrollar las acciones apropiadas. La consideración de la dimensión Rasgos de Personalidad para la explicación de Liderazgo del emprendedor, se confirma también con los autores, Ones, Dilchert, Viswesvaran, y Judge (2007) quienes realizaron un meta-análisis que señala en sus conclusiones que las variables de personalidad medidas por los rasgos por sus antecesores, tienen validez ya que ha sido evidenciada a través de varios estudios, muchos de ellos con muestras grandes.

La segunda dimensión sujeta a estudio es el *Estilo de Liderazgo*, sustentado con evidencia empírica de los autores que se presentan a continuación iniciando con Teoría conductual, Lewin, Lippit, White (1939), quienes realizaron estudios en la Universidad de Iowa, enfocados a la identificación del estilo de Liderazgo, más que sobre sus rasgos de personalidad, en sus aportaciones identificaron dos estilos: Liderazgo Autocrático y Liderazgo Demócrata, El primero es señalado como el líder que toma en forma individual decisiones, informa a los empleados lo que deben hacer y los supervisa muy de cerca; El Democrático es el dirigente que involucra la participación de los trabajadores en las decisiones, su trabajo lo realiza conjuntamente con su personal para determinar lo que hay que hacer, y supervisa muy de cerca a los empleados.

Posteriormente se identifican los estudios de la Universidad estatal de Ohio Hemphill y Coons, 1957, la conceptualización del estilo de liderazgo, se centró en dos características principales en el ejercicio del liderazgo: Relaciones interpersonales y el comportamiento orientado a la tarea, tales como: el logro de metas, producción y estructura; También se incluyen los estudios de Liderazgo del centro de investigación de la Universidad de Michigan; fueron realizados por medio de una encuesta, para determinar la efectividad del "Liderazgo", generando un cuestionario denominado Sondeo de organizaciones; los cuales arrojaron dos estilos de comportamiento de los líderes, uno que denominaron centrado en el trabajo y otro que denominaron centrado en los empleados Likert, (1961/1965).

Partiendo de los estudios antes mencionados los autores, Blake y Mouton (1967), determinan la Rejilla del Liderazgo, utilizando como instrumento un cuestionario que califica con escalas del 1 al 9 dos dimensiones del comportamiento del líder, la primera mide en el eje de "X", la orientación del Liderazgo hacia las personas y en el de "Y" el interés por los objetivos de producción de bienes y/o servicios, dando como resultado una calificación dentro del continuo

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

http://com
informac
Teléfono

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

que manifiesta su estilo de liderazgo denominados: Club Campestre (9.1) y Administración Empobrecida (1,1) para los estilos de dirección deficientes; Administración Obediencia - Autoridad (1.9) y Administración para estilos de dirección equilibrados y centrado en la tarea (5.5); por último la calificación más alta en el estilo Trabajo en equipo, siendo el de mayor impacto, ya que da las más altas calificaciones tanto a las personas como a las tareas (9.9).

Autores más recientes dentro la teoría conductual, confirman la importancia de un estilo de liderazgo concentrado, tanto en la producción, como en las personas, Yukl (2002). El autor Bennis, Warren, Heenan (2006) realiza su aportación señalando la existencia de un Co-liderazgo en la que el administrador no tiene que desempeñar funciones orientadas a la producción y a la gente simultáneamente, por consiguiente, los líderes con fuertes tendencias a enfocarse en la producción, pueden tener éxito, si tienen colíderes que desempeñen por ellos las funciones orientadas a la gente y viceversa. Se consideran autores de enfoques contemporáneos más explícitos para el desarrollo de los líderes y de sus seguidores con Bass y Avolio, (1996); Leithwood, (2000), Liderazgo Transaccional y Transformacional.

El Líder Transformacional, es carismático, visionario y compartido, e inculca a sus seguidores la habilidad de cuestionar no sólo los puntos de vista definidos, sino, con el tiempo los que el mismo líder estableció. Robines (2005) menciona a las teorías presentadas por los estudios de Ohio; el modelo de Fidler (1967) Teoría de la Trayectoria y la Meta; y el modelo de Líder-Participación, como principales aportaciones. Estos líderes guían y motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas, al aclarar los requisitos de los roles y actividades. El líder transformacional tiene una correlación más alta con tasas inferiores de rotación, mayor productividad, y mayor satisfacción de los empleados.

El modelo de Liderazgo Transformacional, para Kousez y Posner (2005, p.170), establece que los líderes corren riesgos, son pioneros; personas que están dispuestas a avanzar hacia el Liderazgo Transformacional, el cual ha sido, generalmente, definido en términos de las siguientes cuatro características de Liderazgo, Influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, consideración individual, y estimulación intelectual Bass (1985); Bass y Avolio (1996); Den Hartog, (1997, p. 19-29); Hinkin y Tracey, (1999).Barnet y McCormic, (2003), quién hizo una audaz declaración cuando debatió sobre el “Liderazgo Transformacional”, afirmando que el líder transformacional existe cuando los individuos involucrados procuran el uno al otro altos niveles de motivación y moralidad.

Bass (1985), menciona que Liderazgo Transformacional, es una expansión del Liderazgo Transaccional el cual se caracteriza por el intercambio de premios y castigos, los derechos del seguidor vienen de una serie de transacciones con el líder, los cuales generalmente basan sus decisiones después de la discusión con otros. Ellos determinan que se requiere, especifican las condiciones y los términos en que debe cumplirse lo requerido, proviene de la más tradicional visión de los trabajadores y la organización, e involucra la posición de poder del líder; sin embargo, éste busca la manera de ayudar a motivar a los seguidores satisfaciendo sus más altas necesidades y comprometiéndolos aún más en el proceso del trabajo.

El Liderazgo Transformacional, se centra en las capacidades transformadoras de los líderes, más que en sus características personales y en su relación con sus seguidores. Se conoce a los líderes transformacionales por mover o cambiar cosas, al comunicarse con su personal, aprovechando los

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

más altos ideales y motivos de éstos, así como una visión especial del futuro, situación similar a la que se presenta con los líderes carismáticos; los seguidores confían, admiran y respetan al líder transformacional. Hay una confianza colectiva de los seguidores en la visión del líder respecto a la organización y, en consecuencia, están dispuestos a realizar un esfuerzo excepcional para alcanzar las metas organizacionales, (Campbell, 2000).

Se cree que algunos líderes carismáticos, son transformacionales por naturaleza, pero no todos los líderes de este tipo logran resultados transformadores, mediante los efectos carismáticos de sus personalidades Pierce y Newstrom (2003). Los líderes transformacionales entienden que para lograr que sus seguidores contribuyan plenamente al proceso de transformación, tienen que delegar autoridad en ellos y ofrecerles apoyo para que hagan las cosas; estimular su creatividad, exhortarlos a reconsiderar las viejas formas de hacer las cosas y a reexaminar viejos supuestos, fomentar la colaboración, motivar y reforzar el comportamiento positivo, como la identificación y reconocimiento de los logros celebrando las pequeñas victorias Podsakoff (1984).

Considerando un estilo de Liderazgo femenino, la evidencia empírica de dentro de los estudios que apoyaban la existencia de un estilo gerencial femenino, se encuentra el realizado con una muestra integrada por mujeres ejecutivas que trabajaban en el área de servicios humanitarios de la ciudad de Nueva York, Bombyk y Chernesky (1988); los resultados afirman el reconocimiento de una forma distinta de administrar los recursos a la de sus contrapartes masculinos, destacan nueve características que podrían diferenciar a la gerencia femenina: El interés en las personas, Sensibilidad hacia las necesidades de las mujeres trabajadoras, Inversión en la formación profesional de los trabajadores, orientación cooperativa, perspectiva global, comunicación abierta, conocimiento de las inquietudes de otros, Interés en la calidad del ambiente y el uso de la intuición.

Algunos trabajos que también surgieron en esa misma década, buscaban sustentar la hipótesis de una diferencia entre los estilos masculino y femenino de ejercer el trabajo gerencial. Destaca el realizado por Ídem. Donell y. Hall, (1980) quienes afirmaban que la diferencia es poco significativa; Dobbinz y Platz (1986) mostró ciertos matices en el desempeño de los gerentes hombres y mujeres en interacción con sus subordinados: estos últimos manifestaron una mejor disposición para aceptar las órdenes provenientes de las mujeres gerentes. Esta idea fue recogida por Helgesen (1990), quien concluye que la mujer tiene algo que ofrecer a la organización; que su experiencia en el cuidado, cooperación y el estar en comunicación con otros, constituye una “ventaja femenina”, que podría ser empleada en la creación de lugares de trabajo más humanos.

Una característica importante del estilo de “Liderazgo femenino” es que las mujeres son ellas mismas, se sienten cómodas con su propio estilo, usan su propia fuerza natural y sus Habilidades personales para resolver los problemas tanto en el trabajo como en la vida. Las mujeres dirigen negocios, aunque los hombres logran los mejores resultados cuando se trata de centrarse en el balance final, según la encuesta realizada a mil ochocientos altos ejecutivos australianos, dirigida por la consultora de empleo Consultancy Berry (2008) para el Programa Steps Leadership, reveló que las mujeres tenían más posibilidades de probar suerte con sus ideas, desafiar el status, tienen más iniciativa estratégica y habilidad social, corren más riesgos y tienen una mayor capacidad de innovación, e igualan a los hombres en el área de estabilidad emocional, también los resultados arrojan que los ejecutivos quedaban por delante cuando se trataba de ordenar y controlar operaciones de gestión, así como en centrarse en los resultados financieros;

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Fax 52 (55) 5616.03.08

Concluye el estudio señalando que las mujeres tienden a ser ambiciosas, audaces, traviesas, coloridas e imaginativas, competitivas y visionarias.

Los resultados también señalan que hombres son mejores al concentrarse en sus tareas y en terminar el trabajo, más que en dedicarse a las relaciones, tanto en casa como en el trabajo, se mueven por oportunidades financieras, no tienen una gran orientación hacia las relaciones mostrando estar más cómodos con las jerarquías, los títulos y los procesos, Sistema de Evaluación Hogan. Para Barham, Fraser y Heath (1988); Hofstede 2005, destaca que las expectativas féminas son: Ambiente agradable, Seguridad y que actuar en equipo, lo cual se estima cada día más importante para una buena gestión lo cual también señalan (Hirsh y Jackson, 1989). Davidson y Cooper (1992) entrevistaron a una muestra de directivos y encontraron un cuadro más matizado ya muchos directivos, estaban firmemente embarcadas en una carrera directiva, tenían ambición y afán de superarse en su profesión, incluso se revelaron como más ambiciosas que los hombres y más motivadas por factores intrínsecos (como el desarrollo personal) que extrínsecos (como el sueldo y el rango social). La mayoría de las directivas habían aprendido a no temer al éxito a la vez que adquirirían, más aplomo y experiencia.

En su meta análisis, Eagly y Johnson (1990) indican que los hombres manifiestan un estilo de mando más autocrático y que el de las mujeres es más democrático y participativos orientado a lo interpersonal: se muestran solícitas, amigables, accesibles, dispuestas a explicar los procedimientos e interesadas por el estado de ánimo y el bienestar de los demás. El autor Kabacoff, (1998), señala que las mujeres tienen una empatía natural, simpatía, saber escuchar una preocupación activa por las personas y sus necesidades, en formar relaciones estrechas de apoyo con otros y comunicación. Cuadrado, Navas (2000) confirma en su meta análisis que las mujeres muestran un estilo de liderazgo más orientado a las relaciones, democrático y participativo que los hombres ya que ellos se enfocan más a las tareas y muestran una mayor motivación para dirigir, también señala que las diferencia desde la perspectiva social y cultural, también se manifiestan en ambientes organizacionales y deben explicarse desde una perspectiva diferente a no únicamente desde el enfoque de la Teoría de Género de Eagly y colaboradores (1992). En otra investigación señala que existen elevadas relaciones entre los factores del liderazgo Transformacional, estimulación intelectual e inspiracional y en su estudio en donde mide la percepción del líder hombre y mujer sobre la diferencia entre ellos, concluye que ninguno de los dos identifica que existan diferencias en el estilo de liderazgo, sin embargo los análisis estadísticos realizados reflejan diferencias estereotípicas de género en los estilos democrático y autocrático, en donde las mujeres se autocalifican hacia un liderazgo más transaccional orientado a la tarea.

Los estudios revelan que los negocios a cargo de mujeres son más propensos a ofrecer beneficios marginales tales como tiempo u horario flexible, reembolso de costos de matrícula o puestos compartidos, contribuyendo así a eliminar algunas de las barreras que el mercado laboral tradicionalmente ha presentado a la vez que incrementan la participación de la mujer en la economía. SBA.USA, Liderazgo Femenino. McFarland y Childress. (1996, p. 240).

Metodología

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

La presente investigación es de alcance correlacional y corresponde a la Línea de estudios de Género y Liderazgo, de tal forma que permite mostrar un análisis de los estilos de Liderazgo

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

que se identifican en hombres y mujeres emprendedores empresas PYME, de la Zona Conurbada de Guadalajara. Jalisco, México y cubre para su nivel de análisis Ex Post- Facto, Transversal, Descriptivo y confirmatorio sobre el impacto de la dimensión Género sobre los principales indicadores que miden los elementos: Rasgos de personalidad y Estilo de Liderazgo. Como método de obtención de información se aplica una encuesta aplicada con un cuestionario definidos con la teoría y la evidencia empírica, tanto en las dimensiones como en cada de sus indicadores y que fue validado.

Para los Rasgos de Personalidad.- con los indicadores Locus de control, que atribuye el control del propio destino a razones externas o internas y la Necesidad de Logro, de acuerdo a La teoría de los rasgos de Hoy y Miskel (2000). En relación al Estilo de Liderazgo se aplicó un instrumento que identifica los diferentes estilos, realizado y validado por la Boston Consulting Group, de acuerdo con la malla administrativa del “Grid Gerencial” de Blake & Mouton (1967) y en base a la calificación de cada uno de los componentes del mismo, se clasificó en estilo de Transformacional y Transaccional de Bass y Avolio. (1996)

Análisis de resultados

Como análisis previo de los datos, se obtuvo de una muestra resultante de 227 elementos con 0 casos excluidos, con un resultado de Alfa de Cronbach de .503, basada en los elementos tipificados de .737 con 34 elementos. El tamaño de muestra es de 240 empresarios. El valor de Medida de adecuación muestral resultante es con un $KMO = .732$, el cual se considera como aceptable ya que el análisis factorial refleja el conjunto de variables con el menor número de factores posible, así el valor Chi-cuadrado para cada una de las dimensiones, es de $=3995.794$, con $gl = 378$ (grados de libertad) y un nivel de significancia Sig .000.

En este apartado se presentan los resultados del análisis exploratorio, en términos de distribución de frecuencias y posteriormente correlacional con el análisis confirmatorio, resultado de la evidencia empírica que arroja el presente estudio. Como variable dependiente de acuerdo a los resultados del modelo de regresión, se determina a la variable dependiente Género del empresario, con una media cuadrática de .800 y un residual de 136; con un nivel de significancia de.000. (a) También se confirma con estos resultados las variables de inclusión obtenidas con el modelo de regresión logística, en donde la variables predictoras independientes, están dadas por; factores inherentes al empresario, empresaria: Rasgos de personalidad, Locus de control y necesidad de Logro; Estilo de Liderazgo: Transformacional, Transaccional y Grid Gerencial.

La siguiente dimensión sujeta a estudio son los rasgos de personalidad en donde se determina como principales indicadores de acuerdo a la revisión de la teoría y evidencia empírica en la ciencias sociales y administrativas al Locus de control(criterio: alto- bajo) y la Necesidad de Logro, en los cuales se identifican el siguiente comportamiento; Las emprendedoras reflejan un porcentaje significativamente mayor, en Locus de control Bajo, 68.6%, en relación a los emprendedores quienes obtienen una frecuencia menor 46.2%. Los hombres se identifican en el otro extremo con un Locus de control Alto 53.8%; Sin embargo en los hombres su comportamiento no muestra un comportamiento significativamente diferenciado con el Bajo.

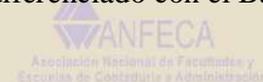
<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08


Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Contrariamente a las diferencias reflejadas en el Locus de control, en el indicador Necesidad de Logro, se observan resultados similares en relación a emprendedores 73.1% y emprendedoras 74.3%; los valores estadísticos resultantes son; Chi-cuadrado de Pearson .030, con grado de libertad =1, un nivel de significancia asintótica bilateral de .861 y de significancia exacta bilateral $>.05$, por lo cual se acepta la hipótesis de independencia y por lo tanto, podemos concluir las variables Locus de control y Género, no están relacionadas.

La siguiente dimensión, sujeta a estudio, fue respecto al estilo de Liderazgo de los emprendedores, el cual se analizó de acuerdo con los tres principales tipos identificados en la teoría: Grid Gerencial y Líder Transaccional o Transformacional, además del estilo de Líder Visionario, el cual ya está implícito en por el hecho de ser empresario. Las calificaciones respecto al estilo de Liderazgo del Grid Gerencial muestran en los empresarios dos grupos diferentes con proporciones altas, por una parte el estilo 9.9 denominado trabajo en equipo con un 44.2% y el estilo 1.9, con 40.4% señalado también como Líder Autócrata ya que le da el mayor peso de su dirección al Logro de los objetivos y la menor calificación para la orientación hacia las relaciones.

Por parte de las emprendedoras se observa, que si bien obtienen un resultado ligeramente superior en el estilo 9.9 (trabajo en equipo) con un 49.1%, también muestran un porcentaje alto en el estilo 1.9 (mayor atención a las personas que a las tareas).31.4%. Se observa conjuntamente que las mujeres incluyen un estilo 5.5 considerado como administración equilibrada del 12.6% ya que da la misma importancia, tanto a las relaciones, como a las personas. Según el estilo de Liderazgo identificado para las empresarias, ellas tienden ligeramente a ser más transformacionales con una proporción de 85.1% contra un 82.7%, de los hombres, y en el Transaccional es a la inversa.

Tanto los estadísticos de referencia para el estilo de Liderazgo Transformacional, Chi-cuadrado de Pearson .185 y para el Liderazgo Transaccional una Chi-cuadrado de Pearson de .122, los valores de significancia en los dos estilos de Liderazgo superan el margen de alfa $>.05$, por lo que no se acepta la hipótesis de independencia entre las variables estudiadas en ninguno de los dos estilos de liderazgo. El modelo refleja de acuerdo con los resultados de covarianza un valor de ($R^2=.265$) y una $p<.05$ que rechaza H_0 , lo cual muestra una relación significativa entre el estilo de Liderazgo transformacional y el Grid Gerencial, que tiene una mayor relación con el estilo de "Liderazgo 9.9. Trabajo en equipo.

Para realizar el análisis confirmatorio se formuló el modelo matemático con las dimensiones e indicadores mencionados en el planteamiento del problema y la metodología, el cual fue procesado usando AMOS y el procedimiento MLE (Maximun Likelihood Estimation) Arbuckle, 2003. Los resultados del modelo matemático, cumplen con los requisitos de los estimadores asintóticamente insesgados, consistentes y eficientes (Bollen, 1989), los cuales se aceptan si se cubren los siguientes parámetros: Los valores resultantes para GFI, AGFI, CFI, son mayores que .90 y menores de .08 para RAMSEA y la probabilidad de la distribución Chi Cuadrada $<.05$ para la prueba de hipótesis.

Para la comprobación de la Hipótesis "Relación entre estilo de Liderazgo y Género se confirma el comportamiento en los resultados de las dimensiones Liderazgo en sus tres estilos, Grid Gerencial $R^2=.375$, Transformacional $R^2=.025$ y Transaccional $R^2=.02$ y en los tres casos valores de $p>.05$, Estos resultados muestran evidencia empírica que acepta H_0 confirmado que

no existe diferenciación respecto a Género en relación al Liderazgo, con los indicadores, Grid Gerencial, Liderazgo Transformacional y Transaccional; así como, también, el indicador de la dimensión Rasgos medida por el Logro.

Discusión

Los resultados presentados en la presente ponencia, muestran una confirmación a los estudios que no reconocen diferencias entre hombres y mujeres en los estilos directivos, ni patrones diferenciadores en cuanto al estilo de Liderazgo Bartol (1976 biblio); Kanter 1977; Eagly 1987 ; Chusmir y Durand, (1988); Komives,1991; Druskat 1994; López Zafra y del Olmo 1999; 1997; Bass 1996 cambia en resumen y discusion; Cuadrado, Navas 2000; Van Engen, Leeden y Willemsen 2001. Descartando los que los diferencian Hughey y Gelman (1986); Bombyk (1988); Grant (1988); Helgesen (1990); Eagly y Bass y Avolio 1994; Bass, Avolio, Atwater, 1996; Eagly, Johannesen-Schmidt, 2007; Ramos, Sarrió, Barberá y Candela, 2002.

Las mujeres ejercen un Liderazgo que es más habitual que el de los hombres, así señala dos características del mismo: La preocupación por los otros, las mujeres están pendientes de los demás; no se conciben a sí mismas dirigiendo desde la cima, sino con otros; no se centran sólo en la tarea y los objetivos, procuran tratar a cada uno de forma diferenciada (lo mismo se hace con los hijos dentro de una familia) por ello se identifica para los valores resultantes de los estilos de Liderazgo obtenidos que las mujeres tienden más a un estilo democrático participativo y en equipo, lo cual coincide al marco teórico del The Leadership Grid (Rejilla de Liderazgo) de Blake y Mouton, 1967 con el estilo 9.9 considerándose como el estilo de Liderazgo enfocado a un Liderazgo en Equipo, confirmando los resultados de los meta-análisis: Eagly y Johnson (1990); Cuadrado, Moleros, Navas (2000) y Eagly, Johannesen, Van Engen (2003

En relación al comportamiento de la dimensión Rasgos de Personalidad con los indicadores Locus Interno de Control y Necesidad de “Logro”, Ahmed, (1985), muestra evidencia que muestra una asociación positiva, y por su parte Douglas y Shepherd (2002), señalan la relación entre la independencia y el riesgo asumido como factores determinantes para ser empresario, sin embargo en los resultados del grupo de empresarios y empresarias sujeto a estudio, no se identifica ninguna relación entre ellos, las dos variables se ubican dentro de la dimensión “Rasgos” y no se observa en este grupo de estudio, relación entre ellos.

Considerando a la dimensión Rasgos, se explica con el indicador Locus de control, confirmado con Hoy y Miskel (2000), También se confirma que no existe relación entre Locus de control y Género, Los Rasgos de Personalidad de los empresarios, son indicadores que se correlacionan con el estilo de “Liderazgo, reflejando un comportamiento diferenciado por Género. Los estudios dirigidos para identificar las características de los líderes, revelan desde la Teoría de Rasgos, partiendo de Bernard (1926), quienes señalaban las cualidades innatas del líder, señalando que los Rasgos de Personalidad, son adecuados descriptores de aquellas personas que ejercen el “Liderazgo, Ghiselli (1973), House, Mitchell (1974); y Bass (1985). Así, como Catell, (1951); Gibb (1961) y Lawson (1962); Catell (1990) utilizando el cuestionario de los 16 factores de personalidad; reportan que los líderes tendían a obtener puntajes más elevados en los siguientes rasgos: inteligencia, entusiasmo, control y auto concepto.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

 ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

En relación con los resultados del modelo matemático de la presente evidencia empírica, se identifica, la relación entre el empresario que tiene un estilo de Liderazgo 9.9 de acuerdo al Grid Gerencial” y presenta también un Liderazgo Transformacional, de acuerdo con Bass y Avolio (1996); Leithwood et al. (2000), quienes lo describen como un líder: carismático, visionario y compartido. por ello en el modelo resultante de esta investigación, se confirma que si existe una relación significativa y también una correlación media entre ellos, Kousez y Posner (2005); Blancard, Bowles, Carew y Parisi- Carew (2001), señalan que los empresarios, empresarias para ser eficientes en las organizaciones toman un “Liderazgo colaborativo y destrezas para el trabajo en equipo, ya que es improbable que se tenga éxito y permanencia de la empresa sin estos estilos de Liderazgo.

El modelo también confirma los resultados de Miskel (2000), quien define los rasgos del líder en tres grupos: a) personalidad, b) motivación y c) Habilidades necesarias para cumplir con las metas y objetivos expresados por una organización,

Conclusión

La presente investigación cumplió con los objetivos, confirmando la evidencia del comportamiento de las principales dimensiones del “Estilo de Liderazgo Empresarial en empresas Pyme dirigidas por sus dueños y los componentes que lo explican, desde una perspectiva de Género. Se comprueba la hipótesis para este caso de estudio, mostrando que no existe relación entre el estilo de “Liderazgo de los empresarios en Pyme y su Género.

Se identifica el comportamiento de los estilos de “Liderazgo de los emprendedores de Jalisco tendientes al trabajo en equipo, lo cual no es únicamente de beneficio en la empresa sino de Jalisco y México; así como un cuadro empresarial de una gran riqueza que muestra Rasgos de Personalidad diferenciados que los impulsa para tomar el riesgo de ser empresarios orientados por el Logro, pero con un compromiso mostrado en el Locus de control, que los lleva al emprendimiento de una empresa, no sólo para cumplir sus compromisos económicos inmediatos, sino con el interés de crear un patrimonio familiar y contribuir a la generación de fuentes de trabajo en el país. Las variables resultantes “Liderazgo” no muestran una relación positiva significativa con respecto al Género, confirmando los estudios que no reconocen diferencias significativas entre hombres y mujeres de acuerdo a la evidencia empírica de soporte.

Dado que las dotes de un mando del futuro parecen perfilarse como una combinación de rasgos masculinos y femeninos, con las siguientes aptitudes de pensamiento estratégico y comunicación, mujeres y hombres tienen cosas que aprender y que ganar, del hecho de trabajar juntos Powell, 1991, lo cual en ningún momento habla de diferenciaciones, ya que respeta la esencia de cada uno de ellos y pretende resaltar la importancia de fomentar a la mujer como empresaria.

Para próximas investigaciones, se sugiere diseñar y extender la muestra para ver: La flexibilidad del modelo: Ver su comportamiento para muestras mayores a 500 casos (en diferentes contextos) y ampliar la participación de empresarios.



Bibliografía

Barberá, E., y Ramos, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), 147-160. Barberá, E., Candela, C., López, M., Ramos, A

Barham, K., Fraser, J. y Heath, L. (1988). Women, men and management styles. *International Labour Review*, 138(4), pp. 431-446.

Bartol, K. M. y D. A. Butterfield (1976), "Sex Effects in Evaluating Leaders", *Journal Applied Psychology*, vol. 61

Bass, B.M., Avolio, B.J. y Atwater, L. (1996). The transformational and transactional. Leadership of men and women. *Applied Psychology: An international Review*, 45,5-34. (1997). The full range leadership development manual for the multifactor leadership questionnaire.

Blake, R. y Mouton, J. (1967). The managerial Grid in three dimensions. *Training and Development Journal*, 21 (1), p.2-5.

Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel: Como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá Colombia: Grupo Editorial Norma.

Bombyk, M.J. (1988). "Women's Ways and Effective Management". *Afilia*, 3.

Burns, J. (1978), *Leadership*, New York, Harper and Row, Publisher Bycio, P, Hackett, R. D. and Allen, J.S. (1995). Further assessment of Bass(1985) Conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*. 80, 468-78.

Cattell, (1990). *Advances in cattellian personality theory. En L.A. Pervin. Handbook of personality: Theory and research* (pp. 101-110). N.Y. Guilford Press.

Cuadrado, I. y Navas, M. (2000). La técnica del metaanálisis aplicada al estudio del liderazgo y el género: Resultados e implicaciones. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53 (2), 303-317.

CUADRADO, Isabel (2003), "El liderazgo de hombres y mujeres: Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional" *Acción Psicológica*, UNED, Universidad de Almería, España. Vol. 2 Numero 2, pp.115-129.

Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo Transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 39-55.

Chusmier Durán (1989). Gender differences in conflict resolution styles of managers: At work and at home *Publicación Sex Roles*. Springer Netherlands. ISSN 0360-0025. Volume 20, Numbers 3-4 1989.p149-163.

http://com
informac

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

Druskat, V. U. (1994). Gender and leadership style: transformational and transactional leadership in the roman catholic church. *Leadership Quarterly*, 5 (2), 99-119.

Dobbins, G. y Platz, S. (1986). Sex Differences in Leadership: How to Real Are. *The Academy of Management Review* 29.

Donnell, S. y Hall, J. (1980). Men and Women Managers: A Significant Case of no Significant Difference. *Organizational Dynamics*, 8 (4).

Eagly, A., y Johnson, B. 1990. «Gender and leadership style: A meta-analysis», *Psychological*

García, R., López-Zafra,, E.. Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito e el fracaso. *Rev. Latinoam. Psicol.*, Bogotá, v. 38, n. 2, ago. 2006

Grant, J. (1988). Women as managers: what they can offer to organizations. *Organizational Dynamics*, 16, p. 56-63.

Hall, J. (1980). *Nonverbal sex differences: Communication accuracy and expressive style*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Helgesen, S. (1990). *The female advantage - Women's ways of leadership*. New York: Doubleday.

Hinkin, T. y Tracey, J. (1999). The relevance of charisma for transformational leadership in stable organizations. *Journal of Organizationl Change Management*, 12, p.105-119.

Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations*. Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance of Survival (2a. edición) New York, USA: Mc Graw Hill.

Hoy W. y Miskel, C (2000) *Liderazgo Cómo aprovechar las Lecciones de la Experiencia*, India, 5ª. Ed. Mc Graw-Hill.

Hughey, A y Gelman, E. (1986). Managing the woman´s way. *Newsweek*, 46A/47, 1986

Hunghe, R., Ginnet, R., and Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo Aprovechar las Lecciones de la Experiencia* (5ª. Edición). India: Mc Graw Hill.

Komives, S. R. (1991b) The relationship of same-and cross-gender work pairs to staff performance and supervisor leadership in residence hall units. *Sex Roles*, 24 (5/6), 355-363.

Eagly, A.H., & Johannesen-Schmidt, M.C. (2007). Leadership style matters: The small, but important, style differences between male and female leaders. In D. Bilimoria & S. Pidert (Eds.), *Handbook of Women in Business and Management*. Northampton, MA: Edward Elgar Press.

Katz, D. y Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx>

informacion@congreso.fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

Kousez, J. y Posner, B. (2005). *El Desafío del Liderazgo: Cómo obtener permanentemente "Logros" extraordinarios*. Argentina: Ediciones Garnica, S.A.

Komives, S. R. (1991b) The relationship of same-and cross-gender work pairs to staff performance and supervisor leadership in residence hall units. *Sex Roles*, 24 (5/6), 355-363.

Leithwood, K. and Jatzi, D. (2000). The relative effects of principal and teacher source leadership on student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 35 p. 679-706.

Likert, R. (1961/1965). *Un Nuevo método de gestión y dirección* (Trad a Gil) Bilbao: Deusto.

Liu, Ch., Tjosvold, D., Wong, M. (2004). Effective Japanese leadership in China: co-operative goals and apply abilities for mutual benefit. *International Journal of Human Resource Management*, 15, p. 730-749.

López-Zafra, E., & Del Olmo, S. M. (1999). Estereotipia de género y liderazgo transformacional en contextos de trabajo típicamente femeninos. *Rev. Latinoam. Psicol.* v.38 n.2 Bogotá ago. 2006

Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de Habilidades*, (Segunda edición), México: Thomson Editores.

Maher, K. J. (1997). Gender-related stereotypes of transformational and transactional leadership. *Sex Roles*, 37 (3/4), 209-225.

Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E. y Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 183-192.

Robbins, S. y Cuter (2005). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Shapiro, A. (1985) Why Entrepreneurship? a Worldwide Perspective. *Journal of Small Business Management*; Oct85, Vol. 23 Issue 4, p1-5.

Tichy, N. (1998 January-February). The teachable point of view. *Journal of Business Strategy*, p. 29-33.

Varela, R. (2001). *Innovación empresarial, "Arte y Ciencia en la Creación de Empresas"*. Bogotá: Prentice Hall-Pearson. p.

Van Engen, M., Van Der Leeden, R. y Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.

Yukl, G., Gordon, A. y Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9 (1), p. 15-32.

http://co
informac

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

WANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración