

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL DEL SECTOR SALUD EN
COLOMBIA**

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Ignacio Alejandro Mendoza Martínez

Facultad de Negocios

Universidad Anáhuac del Sur

México

alexmemi@unam.mx, alejandro.mendoza@stoopenhuman.com

Juan Carlos Castaño Benjumea

Facultad de Contaduría y Administración

Universidad Nacional Autónoma de México

México

jucasta@utp.edu.co

Blanca Rosa García Rivera

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Campus Ensenada, Baja California

Universidad Autónoma de Baja California

México

blanca_garcia@uabc.edu.mx

XXI
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL SECTOR SALUD EN COLOMBIA

Resumen



Se pretende caracterizar el liderazgo en las instituciones de salud en Colombia, utilizando el modelo teórico de Bass y Avolio, el cual presenta las variables de Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Laissez Faire y Variables de resultado (Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad); mediante una investigación cuantitativa de corte transversal y correlacional. Se aplicó el instrumento a 511 trabajadores de organizaciones de servicios de salud; públicas (n= 248) y privadas (n= 263). Se analizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach obteniendo puntuaciones aceptables >0.7 en cada una de las subescalas. Para la validación, se utilizó el análisis factorial confirmatorio, encontrando un excelente comportamiento en las dimensiones que componen el Liderazgo, con varianzas explicadas > 50 . Las correlaciones de Pearson obtenidas entre el liderazgo transformacional y las variables de resultados fueron positivas, altas y significativas; con el liderazgo transaccional los resultados fueron significativos; se realizaron análisis comparativos entre los tipos de institución, sexo y estado civil, encontrando pequeñas diferencias entre los grupos a favor de las mujeres, los casados y las instituciones privadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, variables de resultado.

Introducción

Las diferencias entre hombres y mujeres y sus capacidades han sido objeto de análisis en diferentes actividades como la económica, académica y financiera a tal punto que existen preferencias por parte de algunas agencias expertas en reclutamiento de personal por uno u otro género en particular; en el caso del liderazgo, las percepciones dadas por consultores y los hallazgos de investigaciones empíricas tienen posiciones encontradas a favor y en contra de mujeres y hombres (Moreira Martins, 2010), otros afirman que existen diferencias significativas aunque no de gran magnitud en algunas variables del liderazgo transformacional y transaccional a favor de las mujeres (Cuadrado, 2003). Ante la falta de evidencia empírica para el contexto colombiano se realizó el presente estudio teniendo como base el instrumento

MLQ adaptado por (Mendoza Martinez, 2005) para el contexto latinoamericano, corroborando su validez y confiabilidad.

Planteamiento del problema



Es importante ubicar la problemática del liderazgo transformacional en Instituciones de Salud en Colombia; donde se pretende caracterizar el perfil jerarquizado de los directivos, pudiendo contrastar las percepciones de los seguidores o trabajadores sobre la conducta de los jefes; para posteriormente, ser contrastadas por sexo, estado civil y por el tipo de trabajador de Instituciones de Salud Públicas y Privadas en Colombia. Lo anterior permitirá reconocer las características del liderazgo transformacional, transaccional y variables de resultado, para posteriormente plantear alternativas de acción que respondan a las problemáticas detectadas.

Justificación

El presente estudio permitió contar con una línea base del Perfil Jerarquizado del liderazgo transformacional de directivos de Instituciones de Salud Públicas y Privadas en Colombia. De la misma forma, se pudo contar con una confirmación del Modelo teórico de Bass y Avolio en el contexto latinoamericano.

Lo anterior permitió dirigir las preguntas, objetivos e hipótesis de la presente investigación.

Preguntas de investigación

- (1) ¿Existe una correlación significativa entre las subescalas de Liderazgo Transformacional, Transaccional, Laissez Faire con las Variables de resultado (Satisfacción, Esfuerzo extra y Efectividad) en los trabajadores investigados?
- (2) ¿Existen diferencias significativas entre Hombres y Mujeres en las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire y Variables de resultado (Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad) en los trabajadores investigados?
- (3) ¿Existen diferencias significativas entre Casados y Solteros en las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire y Variables de Resultado (Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad) en los trabajadores investigados?
- (4) ¿Existen diferencias significativas entre el perfil jerarquizado de las subescalas de liderazgo



transformacional, transaccional, Laissez Faire y Variables de resultado (Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad) en los trabajadores investigados?

Objetivo

Analizar el perfil jearquizado del Liderazgo transformacional, pudiendo correlacionarlo con las Variables de resultado (Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad) en los trabajadores de Instituciones Públicas y Privadas Prestadoras de Salud en Colombia.



Marco teórico

El tema de liderazgo ha sido la preocupación de innumerables autores y de las organizaciones y ha cobrado gran relevancia en los últimos tiempos, sin embargo las diferentes teorías y modelos de liderazgo que se han fijado en características de personalidad, aspectos de la conducta del líder, situacionales y de contingencias; todos estos tratados no han sido suficientes ni han dado respuesta a una necesidad reinante en las organizaciones de comprender este fenómeno (Pirela, Camacho, & Sánchez, 2004) y han surgido nuevos enfoques que tienen en cuenta aspectos relacionados con la transformación de los individuos y las organizaciones, la autenticidad, los aspectos morales y las conductas positivas (Antino, Gil Rodriguez, Rodriguez Muñoz, & Borzillo, 2014) en general los enfoques del liderazgo se pueden resumir en a). Teorías de características y de los rasgos. Enmarcada por la teoría del gran – hombre y la teoría de los rasgos. b). Teorías conductuales. Dadas a partir de los trabajos de estudios de liderazgo de la Universidad del Estado de Ohio; estudios de la Universidad de Michigan; estudios de la Universidad de Harvard y la rejilla gerencial de Blake y Moun-ton. c). Teorías de contingencias y situacionales. Conocidas como el continuo autoritario – democrático del líder de Robert Tannenbaum y Warren H. Schmidt; el modelo de contingencia de Fiedler; el enfoque de trayectoria meta de Robert J. House; el modelo de líder – participación de Víctor Vroom y Phillip Yetton; el modelo de la 3ra. Dimensión de Reddin; y el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. d). Teorías transformacionales. Divididos en la teoría de liderazgo transformacional de Kouzes y Posner y la teoría de liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio. (Mendoza Martinez, 2005). Los enfoques de la psicología positiva que promueven el liderazgo autentico y el liderazgo positivo (Antino, Gil Rodriguez, Rodriguez Muñoz, & Borzillo, 2014). Otros autores a cerca del liderazgo incluyen tendencias como las del

liderazgo basado en el contexto (Torres Solís & Mendoza Martínez, 2006) liderazgo relacional, y aun los que se atreven a formular la idea del E-leadership en donde se tienen en cuenta el impacto de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones TIC's. (Lupano Perugini & Castro Solano, 2003).



La propuesta del liderazgo dada por Burs en 1978, define dos tipos de liderazgo: los transaccionales que buscan mejorar el desempeño a través de los incentivos (positivos y/o negativos) y los transformacionales que tienen en cuenta las necesidades y motivaciones de sus seguidores para promover cambios en la organización, ejerciendo una influencia en los individuos generando impacto y confianza, mostrando la generación de valor que se tiene cuando se logran las metas y los objetivos. (Ramírez L. & Sgambatti M., 2008).

Para (Bracho Parra & Garcia Guiliany, 2013), el líder transformador comprende un proceso de dirección, en el cual la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, y esto se hace posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; entendiendo el proceso cultural para generar acciones mediante un proceso focalizado a la transformación para lograr los objetivos; para ello en el modelo se establecen que las características personales de este líder son; carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas y la coherencia y que los factores del liderazgo transformacional como la consideración individual, la estimulación intelectual, motivación/inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica permiten obtener las variables de resultado deseadas por un líder como la satisfacción, el esfuerzo extra y la efectividad. Estas características pueden ser entrenadas para que el líder desarrolle la habilidad requerida y genere así un mejor desempeño propio y organizacional (Godoy & Bresó, 2013).

El estudio que se plantea en la presente investigación, utilizó la conceptualización dada por Bass y Avolio sobre el liderazgo transaccional y transformacional; la cual surge como alternativa para tratar de explicar un constructo complejo como el liderazgo. El modelo ha sido ampliamente estudiado por el Dr. Mendoza en diferentes organizaciones en México. (Mendoza Martínez, 2005), se presenta en la Figura 1.



Figura 1

Modelo de Bass y Avolio de liderazgo transformacional y transaccional

Liderazgo transformacional						Liderazgo transaccional			Laissez faire	Variables de resultado		
Carisma		Inspirador motivacional	Estimulación intelectual	Consideración individual	Tolerancia psicológica	Premio contingente	Administración por excepción activo	Administración por excepción pasivo	Laissez - faire	Satisfacción	Esfuerzo extra	Efectividad
Atributos	Conducta											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Nota: La figura que integra la totalidad de las subescalas transformacionales, transaccionales, el Laissez faire y las variables de resultado fue desarrollado por Mendoza, I. (2005), en su tesis doctoral.

Metodología**Tipo de estudio**

Se trata de una investigación cuantitativa de corte transversal, porque se evaluarán las variables en un determinado periodo de tiempo; se pretende medir el liderazgo en el periodo del primer semestre de 2015. Es un estudio descriptivo por que se busca reportar las características de las variables analizadas en los diferentes constructos en cada uno de los grupos objeto de la investigación. Es de tipo correlacional porque buscar encontrar relaciones entre las variables que componen el liderazgo. Es comparativo porque busca contrastar los grupos estudiados: sexo, estado civil, e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) públicas y privadas.

Población

La Población objetivo fueron los trabajadores de las IPS públicas y privadas del Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia, empleados del Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, San Pedro y San Pablo de la Virginia y Oncólogos de Occidente.



Unidad de análisis

La Unidad de análisis fue: las IPS públicas y las IPS privadas del Área Metropolitana Centro Occidente. Específicamente en:



Hospital Santa Mónica de Dosquebradas y Hospital San Pedro y san Pablo de la Virginia: Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de carácter público, que prestan los servicios de urgencias, consulta general, consulta especializada, promoción y prevención (odontología, materno infantil, crecimiento y desarrollo, hipertensión, diabetes, adulto mayor), Intervenciones quirúrgicas y hospitalización.

Clínica Oncólogos de Occidente: Institución Prestadora de Salud (IPS) de carácter privado, que presta los servicios de urgencias, consulta especializada, Intervenciones quirúrgicas y hospitalización, en sus diferentes sedes.

Procedimiento

Se aplicó el instrumento “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” de Mendoza (2005), a una muestra de $n = 511$ trabajadores de organizaciones de servicios de salud: públicas ($n = 248$) y privadas ($n = 263$). De forma complementaria, se incluyeron algunas variables sobre datos Sociodemográficos y organizacionales (Sexo, Estado civil, nivel educativo, y Tipo de institución, Cargo y Antigüedad).

Se les invitó a participar a dichos trabajadores de manera voluntaria en el estudio, pidiéndoles que contestaran el instrumento bajo una versión a lápiz papel, se aplicó directamente en el centro de trabajo, con el acompañamiento de monitores académicos quienes estaban atentos a resolver cualquier inquietud con las preguntas del instrumento. La información de los instrumentos una vez contestados, se integró en una base de datos que se editó y analizó en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM SPSS), Versión 21 para Windows.

Instrumentos

Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire

El instrumento empleado en la presente investigación se derivó de la Versión 5 del "Multifactor Leadership Questionnaire" (MLQ). La traducción literal al español es Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, fue elaborado por Bernard Bass y Bruce Avolio, en la Universidad de Binghamton en Nueva York. Dicho instrumento ha sido aplicado en diversos países, en distintos idiomas y en todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas.



Se entiende que cada líder despliega una frecuencia de factores tanto transaccionales como transformacionales, pero cada perfil del líder involucra más de uno o menos de otro. Existen dos versiones del mismo instrumento; la que está orientada para que responda el propio jefe o líder "Uno mismo" y la que responden los seguidores "Visto por otros". La prueba fue desarrollada por Bass y Avolio siendo confiabilizada, validada y estandarizada en E.U. y otros países. En México, la Adaptación al MLQ fue realizada por Mendoza, I. (2005).

Los fundamentos teóricos del modelo cuentan con validez empírica demostrable en diversos contextos organizacionales. Lo anterior ha generado nuevas líneas de investigación sobre la propia instrumentación y metodología del MLQ.

La validez del constructo se estableció a través del análisis factorial confirmatorio y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, se presentan en la Tabla 1.



Tabla 1 Validez y confiabilidad

Símbolo	Subescalas	Validez			Confiabilidad	
		Factorial	Ítems	Varianza explicada	Alfa de Cronbach	KMO
E1	Influencia idealizada (Atributos)	1	4	78.33	0.91	0.83
E2	Influencia idealizada (Conducta)	1	4	77.12	0.90	0.84
E3	Inspiración motivacional	1	4	71.33	0.87	0.82
E4	Estimulación intelectual	1	4	71.87	0.87	0.82
E5	Consideración individual	1	4	71.31	0.87	0.82
E13	Tolerancia psicológica	1	4	72.78	0.87	0.78
E6	Premio contingente	1	4	70.98	0.86	0.83
E7	Administración por excepción activo	1	4	59.73	0.77	0.77
E8	Administración por excepción pasivo	1	4	53.08	0.70	0.74
E9	Laissez Faire	1	4	53.85	0.71	0.74
E10	Satisfacción	1	4	69.44	0.85	0.79
E11	Esfuerzo extra	1	4	75.31	0.89	0.82
E12	Efectividad	1	4	73.91	0.88	0.84

Las varianzas explicadas en todas las subescalas presentan un valor mayor a 50; mientras que el Alfa de Cronbach es mayor a 0,70; lo anterior significa que el instrumento presentó adecuados niveles científicos en la población investigada.

Análisis estadístico y contrastación de hipótesis

Comprendiendo la naturaleza de las preguntas e hipótesis de investigación, fue necesario emplear Coeficientes de correlación de Pearson Momento - Producto para poder correlacionar las subescalas del Modelo de Bass y Avolio en la presente investigación, siendo: liderazgo transformacional, transaccional, Laissez faire y variables de resultado. Para contrastar las diferencias significativas por Sexo (hombres vs mujeres), Estado civil (casados vs solteros), Tipo de institución de Salud (Pública vs Privada) de las puntuaciones medias de las subescalas del modelo, fue necesario emplear la Prueba T de Student, bajo la prueba de Levene para la igualdad de las varianzas, con un intervalo de confianza del 95 %.

La confiabilidad de cada una de las subescalas del instrumento, se pudo evaluar mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Para garantizar la validez del instrumento se corrieron los Análisis factoriales confirmatorios de cada subescala, bajo el método de componentes principales y una rotación varimax.



Resultados de la investigación

Hipótesis 1:

H01: “No existe una correlación significativa entre las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire con las variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) en los trabajadores investigados”.

Para contrastar la hipótesis de correlación se empleó un análisis bivariado a partir del Coeficiente de Pearson Momento – Producto; se calcularon los coeficientes de correlación entre los factores del liderazgo transformacional y las variables de resultado, se pueden observar en la Tabla 2.

Tabla 2: Correlaciones bivariadas de las subescalas del liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado

Correlación de Pearson	Satisfacción	Esfuerzo Extra	Efectividad
Influencia idealizada (Atributos)	,780**	,821**	,810**
Influencia idealizada (Conducta)	,771**	,819**	,820**
Inspiración motivacional	,783**	,882**	,825**
Estimulación intelectual	,786**	,851**	,806**
Consideración individual	,754**	,825**	,802**
Tolerancia psicológica	,724**	,773**	,763**
Premio contingente	,583**	,690**	,600**
Administración por excepción activo	,719**	,733**	,765**
Admon. por excepción pasivo	-.204**	-.148**	-.210**
Laissez Faire	-.254**	-.229**	-.273**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la Tabla 2 se puede observar que las variables de resultado tienen correlaciones significativas altas y positivas (fluctuando entre .724 hasta un .882) con las subescalas del liderazgo transformacional como son: Influencia idealizada (atributos), Influencia idealizada (conducta), inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica.

Las variables del liderazgo transaccional como premio contingente y administración por excepción activo tienen una correlación positiva y significativa con las variables de resultado (fluctuando entre .583 hasta un .765); mientras que la administración por excepción pasivo tiene una correlación negativa y significativa con las variables de resultado (fluctuando entre -.229 hasta un .273).



La variable *laissez faire* presenta correlación significativa y negativa con las variables de resultado. Los anteriores hallazgos confirman los resultados previos de autores (Mendoza, 2005), (Torres & Mendoza, 2006).

Por lo anterior, se decidió rechazar la hipótesis nula H_01 , con un intervalo de confianza del 95 %.



Hipótesis 2:

H_02 : “No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, *laissez faire* y variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) en los trabajadores investigado”.

Mediante la utilización de la prueba de comparación de medias T de Student se contrastó esta hipótesis; la corrida se presenta en la Tabla 3.



Tabla 3 Comparación de medias de las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, *laissez faire* y variables de resultado

Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	
Influencia idealizada (Atributos)	Masculino	115	14,33	3,98	0,37
	Femenino	396	14,34	4,12	0,21
Influencia idealizada (Conducta)	Masculino	115	14,83	3,91	0,36
	Femenino	396	14,86	3,96	0,20
Inspiración motivacional	Masculino	115	14,40	3,95	0,37
	Femenino	396	14,21	4,02	0,20
Estimulación intelectual	Masculino	115	14,05	3,93	0,37
	Femenino	396	14,24	3,90	0,20
Consideración individual	Masculino	115	13,96	4,20	0,39
	Femenino	396	14,13	4,09	0,21
Tolerancia psicológica	Masculino	115	13,80	4,17	0,39
	Femenino	396	13,61	4,38	0,22
Premio contingente	Masculino	115	11,50	4,44	0,41
	Femenino	396	10,66	4,33	0,22
Administración por excepción activo	Masculino	115	13,80	3,55	0,33
	Femenino	396	14,01	3,68	0,18
Admon. por excepción pasivo	Masculino	115	10,06	3,99	0,37
	Femenino	396	8,82	3,53	0,18
<i>Laissez Faire</i>	Masculino	115	8,53	3,70	0,34
	Femenino	396	7,44	3,02	0,15
Satisfacción	Masculino	115	13,65	3,83	0,36
	Femenino	396	13,81	3,90	0,20
Esfuerzo extra	Masculino	115	13,70	4,26	0,40
	Femenino	396	14,01	4,16	0,21
Efectividad	Masculino	115	14,56	3,84	0,36
	Femenino	396	14,62	3,83	0,19

* Existen diferencias significativas a favor del grupo Masculino, según la prueba T de Students para la comparación de medias



En la Tabla 3, se puede observar que en todas las subescalas no presentan diferencias significativas entre el sexo masculino con el femenino; excepto en la Administración por excepción pasivo y en el *Laissez faire*. En la Administración por excepción pasivo, el sexo Masculino reportó mayor puntuación media significativa de 10.06; mientras que el sexo Femenino,

obtuvo un 8.82. En cuanto al Laissez faire, nuevamente el sexo Masculino reportó mayor puntuación media significativa de 8.53; mientras que en el sexo Femenino, obtuvo un 7.44.

Por lo anterior, se decidió rechazar la hipótesis nula Ho2, con un intervalo de confianza del 95 %.



Hipótesis 3:

Ho3: "No existen diferencias significativas entre Casados y Solteros en en las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) en los trabajadores investigados".

Para contrastar esta hipótesis se utilizó la prueba T de Student, con el propósito de comparar las puntuaciones medias entre las subescalas del liderazgo transformacional y las variables de resultado entre casados solteros; los resultados de la corrida se pueden observar en la Tabla 4.

Tabla 4 Comparación de medias de las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, Laissez faire y variables de resultado entre casados y solteros

Estado Civil		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Influencia idealizada (Atributos)	Casado (a)	152	14.81	4.16	0.34
	Soltero (a)	217	13.99	4.02	0.27
Influencia idealizada (Conducta)	Casado (a)	152	15.31	4.07	0.33
	Soltero (a)	217	14.51	3.92	0.27
Inspiración motivacional	Casado (a)	152	14.79	3.87	0.31
	Soltero (a)	217	13.88	4.16	0.28
Estimulación intelectual	Casado (a)	152	14.60	4.11	0.33
	Soltero (a)	217	13.96	3.85	0.26
Consideración individual	Casado (a)	152	14.55	4.07	0.33
	Soltero (a)	217	13.67	4.14	0.28
Tolerancia psicológica	Casado (a)	152	14.08	4.46	0.36
	Soltero (a)	217	13.39	4.44	0.30
Premio contingente	Casado (a)	152	11.25	4.50	0.36
	Soltero (a)	217	10.58	4.18	0.28
Administración por excepción activo	Casado (a)	152	14.15	3.67	0.30
	Soltero (a)	217	13.79	3.68	0.25
Admon. por excepción pasivo	Casado (a)	152	8.77	3.61	0.29
	Soltero (a)	217	9.19	3.87	0.26
Laissez Faire	Casado (a)	152	7.38	3.10	0.25
	Soltero (a)	217	7.62	3.24	0.22
Satisfacción	Casado (a)	152	14.25	3.79	0.31
	Soltero (a)	217	13.45	3.99	0.27
Esfuerzo Extra	Casado (a)	152	14.71	4.14	0.34
	Soltero (a)	217	13.56	4.17	0.28
Efectividad	Casado (a)	152	15.26	3.71	0.30
	Soltero (a)	217	14.11	3.97	0.27

* Existen diferencias significativas entre los grupos, con puntajes mas altos para el grupo de los casados



La Tabla 4 permite observar que no existieron diferencias significativas entre Casados y Solteros en todas las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional y variables de resultado; excepto en 4 subescalas siendo la Inspiración motivacional (donde los Casados obtuvieron mayor puntaje medio de 14.79 vs los Solteros con una media de 13.88), la Consideración individual (donde los Casados obtuvieron mayor puntaje medio de 14.55 vs los Solteros con una media de 13.67), el Esfuerzo extra (donde los Casados obtuvieron mayor puntaje medio de 14.71 vs los Solteros con una media de 13.56) y la Efectividad (donde los Casados obtuvieron mayor puntaje medio de 15.26 vs los Solteros con una media de 14.11).

Por lo anterior, se decidió rechazar la hipótesis nula H_03 , con un intervalo de confianza del 95 %. Por lo anterior, se puede afirmar que existen diferencias significativas a favor del grupo de los Casados en las variables de Liderazgo transformacional (inspiración motivacional y consideración individual) al igual que en las Variables de resultado (Esfuerzo Extra y Efectividad).

Hipótesis 4:

H_04 : “No existen diferencias significativas entre el perfil jerarquizado de las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) en los trabajadores investigados”.

Para contrastar dicha hipótesis fue necesario correr una prueba T de student entre los trabajadores de instituciones de salud públicas y privadas; se presentan los resultados de las diferencias jerarquizadas en las Tablas 5 y 6 respectivamente.



Tabla 5. Perfil jerarquizado de las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado de los trabajadores de las IPS públicas del Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia

Jerarquía	Subescala	Perfil Jerarquizado de liderazgo y variables de resultado - Grupo IPS Publicas	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
1	Transformacional	Influencia idealizada (Conducta)	248	14.92	3.93	0.25
2	Variable de resultado	Efectividad	248	14.69	3.80	0.24
3	Transformacional	Influencia idealizada (Atributos)	248	14.37	4.25	0.27
4	Transformacional	Estimulación intelectual	248	14.12	3.88	0.25
5	Transformacional	Inspiración motivacional	248	14.05	3.95	0.25
6	Transaccional	Administración por excepción activo	248	13.94	3.59	0.23
7	Variable de resultado	Satisfacción	248	13.86	3.87	0.25
8	Variable de resultado	Esfuerzo Extra	248	13.85	4.13	0.26
9	Transformacional	Consideración individual	248	13.82	4.18	0.27
10	Transformacional	Tolerancia psicológica	248	13.29	4.34	0.28
11	Transaccional	Premio contingente	248	10.73	4.47	0.28
12	Transaccional	Admon. por excepción pasivo	248	9.39	3.67	0.23
13	Laissez faire	Laissez Faire	248	8.09	3.08	0.20

*Existen diferencias significativas en las puntuaciones medias entre los grupos IPS Publicas y Privadas.

En la Tabla 5 en el Grupo de colaboradores de Instituciones Públicas de Salud, se puede apreciar cuatro de las variables del liderazgo transformacional agrupadas dentro de las primeras 5 subescalas del perfil jerarquizado, siendo: la influencia idealizada (conducta), la Inspiración motivacional, la Consideración individual, la Influencia idealizada (Atributos) y la Estimulación intelectual. Como nota importante, la efectividad (variable de resultado se ubicó en el segundo lugar). En sexto lugar se observa a la administración por excepción activo (transaccional), le siguen en sexto y séptimo lugar dos subescalas de variables de resultado (Satisfacción y Esfuerzo extra). En noveno y décimo lugar, se presentan dos subescalas transformacionales (Premio contingente y Admon. por excepción pasivo); en último lugar, el Laissez faire.

Los resultados jerarquizados de la Prueba T de Student de las Instituciones de Salud Privadas se presentan en la Tabla 6.



Tabla 6 Perfil jerarquizado de las subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y variables de resultado de los trabajadores de las IPS privadas del Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia

Jerarquía	Subescala	Perfil Jerarquizado de liderazgo y variables de resultado - Grupo IPS Privadas	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
1	Transformacional	Influencia idealizada (Conducta)	263	14.79	3.97	0.24
2	Variable de resultado	Efectividad	263	14.52	3.86	0.24
3	Transformacional	Inspiración motivacional	263	14.45	4.04	0.25
4	Transformacional	Consideración individual	263	14.35	4.03	0.25
5	Transformacional	Influencia idealizada (Atributos)	263	14.30	3.93	0.24
6	Transformacional	Estimulación intelectual	263	14.27	3.93	0.24
7	Variable de resultado	Esfuerzo Extra	263	14.03	4.23	0.26
8	Transformacional	Tolerancia psicológica	263	14.00	4.31	0.27
9	Transaccional	Administración por excepción activo	263	13.98	3.71	0.23
10	Variable de resultado	Satisfacción	263	13.69	3.90	0.24
11	Transaccional	Premio contingente	263	10.96	4.26	0.26
12	Transaccional	Admon. por excepción pasivo	263	8.83	3.65	0.23
13	Laissez faire	Laissez Faire	263	7.31	3.30	0.20

*Existen diferencias significativas en las puntuaciones medias entre los grupos IPS Publicas y Privadas.

En la Tabla 6 en el Grupo de colaboradores de Instituciones Privadas de Salud, se puede apreciar 6 de las variables del liderazgo transformacional se agrupan dentro de las primeras 8 subescalas del perfil jerarquizado, siendo: la Influencia idealizada (Conducta), la Inspiración motivacional, la Consideración individual, la Influencia idealizada (Atributos), la Estimulación intelectual y la Tolerancia psicológica. Como nota importante, la Efectividad, se ubicó en el segundo lugar, mientras que el Esfuerzo extra se ubicó en el séptimo lugar, la Satisfacción se ubicó en el décimo lugar; siendo variables de resultado). El Premio contingente (subescala transaccional) se ubicó en el noveno lugar, seguida en décimo lugar la Administración por excepción pasivo, y en último lugar el Laissez faire.

Solo se obtuvieron diferencias significativas de las puntuaciones medias en la subescala Laissez faire; donde los trabajadores de Instituciones Publicas obtuvieron mayor puntaje medio de 8.09, mientras que en los trabajadores de Instituciones Privadas fue de 7.31.

Por lo anterior, se decidió rechazar la hipótesis nula Ho4, con un intervalo de confianza del 95 %. Se puede afirmar que el Laissez Faire de Instituciones Públicas de Salud es superior que el existente en Instuciones Privas.



Conclusiones y recomendaciones

Los resultados obtenidos no difieren de los encontrados por (Cuadrado, 2003) en el análisis de varias investigaciones sobre las comparaciones del liderazgo transformacional, que utilizaron el mismo modelo teórico para comparar las percepciones entre hombres y mujeres, encontrando a las mujeres sensiblemente más transformacionales y a los hombres más transaccionales, en la tabla 3 se puede observar como las mujeres tienen una media sensiblemente más alta en Influencia idealizada (atributos), Influencia idealizada (conducta), estimulación intelectual y consideración individual; y los hombres con puntajes más altos en los componentes del liderazgo transaccional: administración por excepción pasivo, premio contingente y el Laissez faire.



Las mujeres tienen mayores puntuaciones aunque en algunos casos significativas, pero no de gran magnitud en el liderazgo transformacional y las variables de resultado: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad; los hombres presentan puntajes sensiblemente más altos en el liderazgo transaccional y el laissez faire.

Los casados presentaron puntuaciones más altas y de poca magnitud en las variables del liderazgo transformacional y de resultado, siendo significativas: Inspiración motivacional, consideración individual, esfuerzo extra y efectividad.

El liderazgo transformacional y transaccional tiene mayor percepción en los colaboradores de las IPS privadas, en las IPS públicas puntúan más alto algunos de sus componentes como son: Influencia idealizada (atributos), Influencia idealizada (conducta), administración por excepción pasivo y las variables de resultado satisfacción y efectividad.

Realizar estudios que contemplen diferentes sectores para conocer el comportamiento de las diferencias en los estilos de liderazgo.

Tener en cuenta las diferentes edades de los encuestados para conocer si sus percepciones acerca de las diferencias del liderazgo transformacional tienen alguna correlación con algún grupo etario en especial.



Referencias

Antino, M., Gil Rodriguez, F., Rodriguez Muñoz, A., & Borzillo, S. (2014). Evaluando el liderazgo positivo: estudio piloto de las propiedades psicométricas de una versión reducida del Positive Leadership assessment Scale. *Revista de Psicología Social*, 597-603.



Bracho Parra, O., & Garcia Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 165-177.

Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 283-307.

Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 59-64.

Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2003). Estudios sobre liderazgo, teorías y evaluación. Argentina: Secretaría de Ciencia, Tecnología e innovación productiva de la Nación.

Mendoza Martinez, I. A. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Tesis doctoral. Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Moreira Martins, C. (2010). Liderazgo Transformacional y género en organizaciones militares. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia*, 0,

Ramírez L., J., & Sgambatti M., V. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión Gerencial*, 403-416.

Torres Solís, J. R., & Mendoza Martínez, I. A. (2006). Perfil de liderazgo transformacional de gerentes de ventas de una empresa químico-

farmacéutica de clase mundial en México desde dos modelos teóricos.
Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, 105-123.

