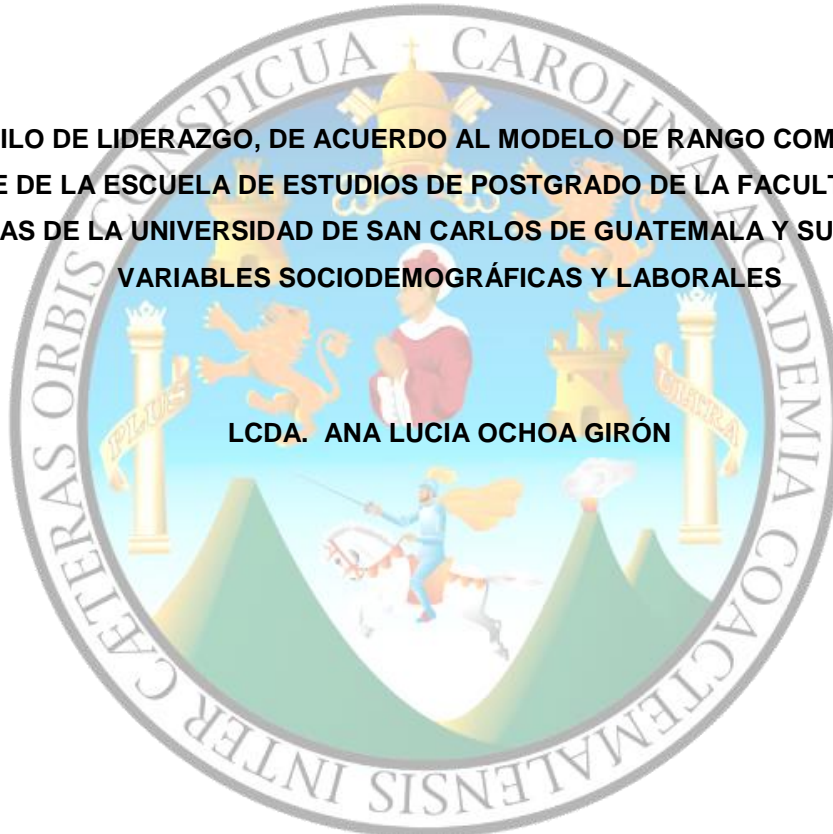


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**EL ESTILO DE LIDERAZGO, DE ACUERDO AL MODELO DE RANGO COMPLETO, DEL
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU RELACIÓN CON
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES**

LCDA. ANA LUCIA OCHOA GIRÓN



GUATEMALA, NOVIEMBRE 2018

RESUMEN

En Guatemala se carece de investigaciones sobre el liderazgo y sobre los estilos de liderazgo de los profesionales que están en proceso de estudios de postgrado, se estima que estos profesionales en formación constituyen una población con inmensas potencialidades de ser agentes de cambio en sus ámbitos laborales. Considerando que cada maestría de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala se encuentra conformada por profesionales con diferentes perfiles desarrollados a través de la formación académica y experiencia laboral, es de interés identificar si el estilo de liderazgo que predomina es el que les permitirá enfrentarse a los desafíos del mundo laboral. A través de la lectura de diversos estudios se considera que el liderazgo transformacional, según el Modelo de Rango Completo, es eficaz respecto a la transformación de las personas y al desarrollo organizacional.

La investigación aporta datos cuantitativos y cualitativos a la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala sobre los estilos de liderazgo de sus futuros egresados y de esta forma visualizar el alcance que tiene la formación universitaria dentro de las diversas organizaciones donde se desempeñarán. También proporciona conocimientos teóricos para conocer en mayor medida la relación entre los estilos de liderazgo que manifiesta la población estudiada con las diversas variables sociodemográficas y laborales.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias en el ámbito laboral reconocen que el recurso humano es el principal y más valioso recurso de toda organización, convirtiéndose en la ventaja competitiva, es por esto que atraer, desarrollar y retener al colaborador es un constante desafío que compete a la administración del recurso humano. Cada vez es más frecuente observar, en los requerimientos de puestos, que el profesional debe poseer la competencia de liderazgo, por lo tanto, es importante identificar a los profesionales con el liderazgo para motivar, orientar y abordar los cambios externos e internos que inciden en la competitividad organizacional.

Como resultado de la revisión de la literatura de diversos estudios, artículos, libros, e-grafía, entre otros, se exponen y analizan las definiciones del Liderazgo hasta concluir con la perspectiva de abordaje, conduciendo así a la búsqueda de las diferentes teorías, de las cuales se estudia el Modelo de Rango Completo. Este modelo tiene como antecedente la conceptualización de Burns, en 1978, del liderazgo transformacional y transaccional, posteriormente Avolio y Bass revisaron dichos estudios y propusieron el Modelo de Rango Completo, el cual incluye diversos componentes del liderazgo transformacional, del transaccional y Laissez-Faire. Lo fundamental en este modelo es que cada líder manifiesta cada estilo en cierta medida a lo largo de sus interacciones y cada estilo cuenta con un nivel de efectividad considerando los efectos que produce el líder sobre sus seguidores, siendo el de menor el liderazgo laissez-faire, posteriormente el liderazgo transaccional y el más efectivo es el transformacional.

El objetivo general de la investigación consiste en establecer la relación entre el estilo de liderazgo, de acuerdo al Modelo de Rango Completo, del estudiante del sexto trimestre del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala con variables sociodemográficas y laborales como lo son la edad, género, profesión, universidad de egreso, maestría en estudio, años de experiencia laboral y cantidad de subordinados. Como objetivos específicos se plantea: identificar las características del Modelo de Liderazgo de Rango Completo; describir el estilo de liderazgo, de acuerdo al Modelo de Rango Completo, que predomina en los estudiantes del sexto trimestre del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y comparar el estilo de liderazgo que predomina, de acuerdo al Modelo de Rango Completo, de los estudiantes del sexto trimestre de cada maestría del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Debido al alcance correlacional de la presente investigación, se establece como hipótesis de investigación la siguiente: Existe relación entre los estilos de liderazgo del Modelo de Rango Completo de los estudiantes

de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las variables sociodemográficas de edad, género, profesión, universidad de egreso, maestría en estudio; y las variables laborales de años de experiencia laboral y cantidad de subordinados; también se plantean dos hipótesis alternativas, la primera: Existe relación entre los estilos del liderazgo del Modelo de Rango Completo de los estudiantes de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala con las variables sociodemográficas de edad, género, profesión, universidad de egreso, maestría en estudio, la segunda: Existe relación entre los estilos del liderazgo del Modelo de Rango Completo de los estudiantes de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala con las variables laborales de años de experiencia laboral y cantidad de subordinados.

Posterior a la aplicación de instrumentos se analizan los resultados obteniendo las respuestas a las hipótesis, las cuales son rechazadas. Sin embargo, se encuentra relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la variable sociodemográfica de edad, la predominancia de este estilo incrementa con la edad; de igual forma se encuentra relación significativa entre los estilos de liderazgo Transformacional y Transaccional y la variable laboral de cantidad de subordinados. De forma general, el estilo de liderazgo Transaccional es el que predomina en los estudiantes del sexto trimestres del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, al comparar los resultados por maestría se observa que en cada una de ellas sobresale un estilo de liderazgo específico.

METODOLOGÍA

La investigación posee enfoque mixto, se utilizó un método deductivo y diseño correlacional. Las variables se estudiaron bajo la perspectiva de la Administración de Recursos Humanos en la cual se enfatizó la teoría del liderazgo transformacional en ámbitos organizacionales.

La unidad de análisis se constituyó por el universo de los estudiantes del sexto trimestre del año 2017 aplicando los cuestionarios durante el mes de marzo del año 2017. No se seleccionó una muestra, pues se realizó un censo, es decir que se estudió a la población completa con la excepción de quienes no estuvieron los días de aplicación de los instrumentos, siendo una población conformada por 189 estudiantes.

Para operar la variable de liderazgo se aplicó el instrumento el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma Líder 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio. Se obtuvo el cuestionario adaptado al contexto latinoamericano por Vega C. y Zavala G. (2004) en su tesis "Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno", es importante resaltar que este instrumento ha sido utilizado también en otros estudios por lo tanto será considerado para esta investigación por su validez en el contexto latinoamericano.

Las variables independientes (edad, género, profesión, universidad de egreso, maestría en estudio, años de experiencia laboral y cantidad de subordinados) fueron operacionalizadas a través del instrumento "cuestionario datos sociodemográficos y laborales", el cual fue validado por expertos. Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para verificar que fueran comprensibles y prácticos de responder.

Al consolidar y tabular las respuestas de ambos cuestionarios se extrajeron los datos para describir a la muestra a través de la distribución de frecuencias, para realizar las categorías de todas las variables independientes se utilizó la medida de percentiles, que es la adecuada para los análisis de Chi cuadrado con el propósito de realizar el análisis comparativo y encontrar las relaciones significativas entre cada una de las variables sociodemográficas y laborales con los estilos de liderazgo que predominaron en la muestra, determinando como valor significativo de Chi cuadrado: de 0.05 o menos, lo cual permite un 95 % de confiabilidad. El sistema Estadístico utilizado para los análisis estadísticos es **SAS** (Statistical Analysis System). Las respuestas obtenidas fueron analizadas para verificar la existencia de la relación entre las variables, de esta forma concluir si se aporta evidencia para comprobar o refutar las hipótesis de investigación.

HALLAZGOS

Durante el sexto trimestre de las maestrías de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2017 estuvieron inscritos 215 estudiantes. En el mes de marzo del mismo año se aplicó el Cuestionario datos sociodemográficos y laborales y el cuestionario multifactorial de liderazgo, Forma Líder (5X) Corta, contando con la participación del 88% de la población que representa 189 estudiantes; el resto de estudiantes, por motivos de ausencia, no participaron en la investigación. La muestra de estudiantes se distribuye en género de la siguiente forma: 105 estudiantes de género femenino, correspondiente al 55.56% y 84 de género masculino, que equivale al 44.44%, se observó mayor representatividad de mujeres en la maestría de Administración de Recursos Humanos y en la de Mercadeo, y en mayor proporción de hombres es Consultoría Tributaria y Administración Financiera.

Se encontró que la edad promedio de los estudiantes es de 40 años; existe igual proporción de estudiantes que poseen entre 25 a 29 años de edad, y entre 34 a 37 años; esto nos permite conocer que el 84.65%, de los profesionales se encuentran en la etapa de la adultez temprana, muchos de ellos de reciente egreso de su carrera a nivel de pregrado, de esta población el 11.88% posee 35 años de edad. En contra parte, el 15.35% de estudiantes pertenecen a la adultez intermedia o edad madura.

El 81.48% de los estudiantes son egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seguido de un 5.29% de la Universidad Galileo y 4.76% son egresados de la Universidad Rafael Landívar. Dentro de los datos más representativos se encuentra que el 35.45% son Contadores Públicos y Auditores; 17.99%, Administradores de Empresas; 12.17% Psicólogos; 7.41% Ingenieros Industriales. Muchos de los estudiantes se asignan a una maestría relacionada a su experiencia laboral y/o profesión; tal es el caso de los estudiantes de la maestría en Administración Financiera, en donde el 61.40% son Contadores Públicos y Auditores y el 14.04% son Administradores de Empresas. En cuanto a la maestría de Consultoría Tributaria, el 87.09% también son Contadores Públicos; en la Maestría de Mercadeo el 22.22% son Administradores de Empresas. El 52.5% de los estudiantes de la maestría en Administración de Recursos Humanos son Psicólogos; en la maestría de Evaluación de Proyectos se encuentran profesionales de distintas áreas, sin embargo, la profesión con mayor representación son los Administradores de Empresas. El 50% de los estudiantes de la maestría de Economía Ambiental y de Recursos Naturales son Ingenieros agrónomos.

En la variable laboral de total de años de experiencia laboral, el 53.5% de la muestra, es decir 101 casos, tiene entre 0 y 10 años de experiencia, independientemente si se han desempeñado en la profesión o en el área de estudio de la maestría. En cuanto a la variable de cantidad de subordinados, el 23.28% de los estudiantes han tenido entre 01 a 03 subordinados y el 19.58%, entre 04 y 06 subordinados; del total de los datos obtenidos el 13.76% han ocupado puestos que no implican laborar con subordinados a su cargo, y también se constituye con el 2.10% que no ha tenido experiencia laboral alguna.

Con la obtención de los resultados del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo se perciben similitudes entre las proporciones de los estilos de liderazgo, lo cual permite concluir que no existe un estilo que predomine significativamente. El estilo de liderazgo que obtuvo mayor representatividad en los estudiantes es el Transaccional, que se caracteriza por las negociaciones de las recompensas que se ofrece a los seguidores por obtener los resultados planteados desde el inicio de la interacción, este estilo es al que usualmente las personas se encuentran expuestas desde la niñez y por lo general el que produce resultados inmediatos, siendo tradicional en muchas organizaciones. El estilo de menor representatividad es el Transformacional, el cual debería ser el que se manifieste en mayor medida en los estudiantes al considerar los objetivos y perfiles de los egresados que propone la Escuela.

Al comparar los estilos de liderazgo que predomina por maestría se observa que en los estudiantes de la maestría en Administración de Recursos Humanos sobresale ligeramente tanto el liderazgo Transformacional como el Transaccional a diferencia de los estudiantes de las maestrías de Economía ambiental y de recursos naturales, y Mercadeo en el que prevalece el estilo Transaccional, el Laissez Faire sobresale en los estudiantes de la maestría de Consultoría Tributaria.

Así mismo, se rechazan las hipótesis planteadas pues se identificaron relaciones significativas únicamente entre una o dos variables sociodemográficas o laborales planteadas. Los resultados revelan que existe relación significativa entre la edad y el liderazgo Transformacional, así mismo se demuestra relación entre la cantidad de subordinados con el estilo de Liderazgo Transformacional y Transaccional.

Con el resto de variables estudiadas únicamente se expusieron las tendencias o predominancias, por lo tanto, aunque no existen diferencias importantes si se observa que los estudiantes de género masculino tienden a manifestar mayor liderazgo transaccional, este mismo estilo predomina en los profesionales en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Psicólogos, y de forma global en los egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala en comparación a los egresados de otras universidades en quienes se determina mayor liderazgo Transformacional, también se evidencia que en los estudiantes que poseen entre 16 a 32 años de experiencia laboral presentan mayor predominancia de Liderazgo Transformacional.

A pesar que los objetivos e hipótesis establecidos en la presente investigación no estaban orientados a establecer las relaciones entre cada estilo de liderazgo con dos variables simultáneamente se aporta información de interés, encontrando que al considerar el estilo Laissez-faire con la variable edad y género se identifica una relación estadísticamente significativa en los estudiantes de ambos géneros comprendidos entre 30 a 33 años de edad. Otro hallazgo de interés es que los profesionales en quienes predomina el Liderazgo Laissez Faire son los Contadores Públicos y Auditores tanto en el género femenino como masculino. Al estudiar las relaciones entre el estilo de liderazgo considerando la universidad de egreso y género en los egresados de género masculino de la Universidad de San Carlos de Guatemala predomina el estilo de Liderazgo Transaccional en un 63.38% en comparación a las egresadas que presentan esta predominancia en 54.88%.

CONCLUSIONES

1. No se puede afirmar que existe un estilo de liderazgo que predomine en los estudiantes del sexto trimestre del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala; sin embargo, el estilo que tiene mayor representatividad es el Transaccional.
2. En el 33% de los estudiantes predomina el estilo Laissez Faire, estilo de liderazgo que no les permitirá ser agentes de cambio en sus contextos laborales (se caracterizan por la delegación de poder, escasez o nulidad de interés tanto en las actividades como en sus seguidores. Este estilo carece de efectividad en las interacciones y en las estrategias para el logro de objetivos).
3. Los resultados obtenidos demuestran que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la maestría en estudio, en cada maestría sobresale ligeramente un estilo de liderazgo en particular.
4. En la presente investigación se rechazan las hipótesis planteadas. A través del análisis estadístico se confirma que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la variable sociodemográfica de edad en los estudiantes del sexto trimestre del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
5. Se confirma la relación significativa entre el estilo de liderazgo y la variable laboral de cantidad de subordinados de los estudiantes del sexto trimestre del año 2017 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Entre mayor cantidad de subordinados ha tenido el profesional a su cargo se observa mayor predominancia de los estilos Transformacional y Transaccional en detrimento del estilo Laissez Faire.

6. Se aporta evidencia respecto a cierta predominancia del liderazgo Transaccional en los profesionales en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial y Psicología. Este estilo de liderazgo es uno de los más comunes y efectivos a corto plazo, la interacción entre líder y los seguidores se caracteriza por transacciones, en donde el líder dirige y controla las acciones recompensando cuando el objetivo es alcanzado. Se encontró que en los Contadores Públicos y Auditores tiende a sobresalir el estilo Laissez Faire, el 92.53% de estos profesionales son estudiantes de las maestrías de Administración Financiera o de Consultoría Tributaria.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda replicar el estudio en los diferentes postgrados que ofrece la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como en otras universidades con el objetivo de profundizar en la comprensión del liderazgo y las variables que se relacionan con su manifestación.
2. Debido a que en una tercera parte de la población estudiada predomina el estilo de liderazgo Laissez Faire, se sugiere a las autoridades de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala la revisión de los programas de estudio del pensum de cada maestría integrando contenidos y actividades que desarrollen el estilo de liderazgo Transformacional (de acuerdo al Modelo de Rango Completo, este es el estilo con mayor efectividad en contextos laborales).
3. A los estudiantes y profesionales en la Administración de Recursos Humanos: en procesos de reclutamiento y selección de personal para puestos que requieran la competencia de liderazgo, se sugiere identificar el estilo de liderazgo e iniciar un proceso de formación para quienes necesiten desarrollar la competencia. Quienes desarrollen actividades en puestos de selección de personal, no deben caer en el prejuicio de pensar que al contratar personal de cierto género se garantiza un estilo de liderazgo determinado.
4. Se recomienda a las autoridades de la Escuela de Estudios de Postgrado promover diplomados, talleres o cursos complementarios o cursos de actualización al pensum de estudios que favorezcan el desarrollo del estilo de liderazgo transformacional.
5. Se sugiere a la Coordinación de las maestrías de Administración Financiera y de Consultoría Tributaria incluir en el pensum de dichos postgrados asignaturas orientadas a desarrollar en los egresados un estilo de liderazgo Transaccional y Transformacional.
6. A las autoridades de las diferentes universidades se recomienda la creación de políticas, y encauzar esfuerzos para implementar mejoras curriculares orientadas a formar egresados en quienes predomine el liderazgo transformacional.
7. Se recomienda a las Universidades y organizaciones ofrecer a los profesionales con escasa experiencia laboral, espacios y actividades para desarrollar el estilo de liderazgo transformacional, pues éste es independiente a la cantidad de años de experiencia laboral.
8. Se recomienda realizar una investigación con diseño longitudinal de tendencia, la cual permite analizar los cambios de una población a través del tiempo, orientada a comparar el perfil de ingreso y egreso, en cuanto al estilo de liderazgo, de los estudiantes de la Escuela de Estudios de Postgrado.