

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 34, 2018, Especial N°

18

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9335

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Hacia el desarrollo inclusivo: ODS como eje articulador para formar líderes locales

Adriana Patricia Santos Ordoñez

Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias de la Vida, Campus Gustavo Galindo Km 30.5 Vía Perimetral,
Guayaquil, Ecuador
psantos@espol.edu.ec

María Fernanda Calderón Vega

Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias de la Vida, Campus Gustavo Galindo Km 30.5 Vía Perimetral,
Guayaquil, Ecuador
mafercal@espol.edu.ec

Carlos Iván Rivera Naranjo

Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Campus Gustavo Galindo Km 30.5 Vía Perimetral,
Guayaquil, Ecuador
cirivera@espol.edu.ec

Resumen

Se presenta un análisis descriptivo del proceso de formación de líderes locales en términos de liderazgo transformacional y desarrollo local. Se administró el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) y una rúbrica para la evaluación de un perfil de proyecto basado en los ODS a una muestra no probabilística por conveniencia de 88 participantes de cuatro ciudades. Los resultados muestran que los líderes se consideran transformacionales y una pequeña parte *laissez faire*. En el perfil de proyecto los participantes evidenciaron un desempeño sobresaliente y notable en su mayoría. Los participantes evidenciaron un gran potencial como líderes para el desarrollo inclusivo local.

Palabras clave: Liderazgo transaccional y transformacional, MLQ Forma X5 corto, objetivos de desarrollo sostenible.

Towards inclusive development: SDG as an articulator axis in the formation of local leaders

Abstract

A descriptive analysis of the process of training local leaders in terms of transformational leadership and local development is conducted. The MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) and a rubric for the evaluation of a project profile based on the SDOs were administered to a non-probabilistic convenience sample of 88 participants from four cities. The results show that leaders are considered transformational and a small part laissez-faire. In the project profile, the participants showed an outstanding and notable performance in its majority. The participants showed great potential as leaders for local inclusive development.

Keywords: Transactional and transformational leadership, MLQ Form X5-Short, sustainable development goals.

1. INTRODUCCIÓN

Burns (1978) en su libro “Leadership” identificó dos tipos de liderazgo: transaccional y transformacional, posteriormente Bass (1985) reelaboró estas ideas enfocándose en el comportamiento que implica el liderazgo transaccional y transformacional, ambos autores caracterizaron los líderes en base a sus acciones y el impacto de estos en sus seguidores (Kuhnert y Lewis, 1987). Especialmente, en los últimos años el liderazgo transformacional se ha tomado como referencia para promover los procesos de cambio e innovación en las organizaciones (Hermosilla et al., 2016), teniendo en cuenta los retos que enfrentan los líderes y la respuesta frente a ellos (Fernández y Quintero, 2017).

Según Dóci y Hofmans (2015), en actualidad los estudios realizados en liderazgo transformacional se enfocan mayormente en el impacto positivo sobre los seguidores (Van Dierendonck et al., 2014; Liu, Siu, y Shi, 2010), creatividad (Çekmecelioğlu y Kaya Özbağ, 2016; Mittal y Dhar, 2015), satisfacción laboral (Espinoza-Parra, Molero, y Fuster-Ruiz de Apodaca, 2015; Liu, Siu, y Shi, 2010; Omar, 2011), estrés (Díaz Sáenz, Gómez Holguín, y de la Garza García, 2008; de Haro y García-Izquierdo, 2015; Liu, Siu, y Shi, 2010) y el impacto positivo sobre cada individuo, sin embargo, muy pocos estudios se centran en el líder transformacional y su rol como agente de cambio para el desarrollo de organizaciones locales, en el cual, se considere de manera paralela dos aspectos:

El primer aspecto es el *desarrollo inclusivo* con base en el conocimiento y donde el motor de las actividades sean las personas (Arocena y Sutz, 2015), con el objetivo de lograr una mejor inserción productiva de las personas involucradas en el sistema socioeconómico local para que genere un impacto positivo sobre la tasa laboral, los ingresos y la inclusión social (CEPAL, 2016). Mientras que, el segundo aspecto es el *desarrollo sostenible* a fin de satisfacer las necesidades de la personas sin comprometer los recursos de las futuras generaciones (Brundtland, 1987), de ahí que, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que enmarcan el plan de acción 2015-2030 de las Naciones Unidas proponen una transformación integral del concepto de desarrollo sostenible y consideran a todas las partes involucradas en pro de compartir responsabilidades para un futuro común (PNUD, 2015).

Bajo esta lógica, existe la necesidad de generar el contexto para que el líder agente de cambio se involucre activamente evolucionando el

proceso de desarrollo mediante un empoderamiento de habilidades y conocimientos que contribuyen a la toma de decisiones. A este propósito, CAF-Banco de Desarrollo de América Latina en el marco de su agenda de generar estrategias de desarrollo sostenible en América Latina ha implementado en el Ecuador el “Programa de Liderazgo para la Transformación” con el objetivo de identificar y capacitar líderes naturales locales para la transformación política, social y económica del país (CAF y Universidad de Cuenca, 2017). El programa contiene once módulos de capacitación enfocados en proveer herramientas para la formulación y evaluación de proyectos en temas relacionados al desarrollo sostenible y en plan de acción en entidades públicas y privadas.

Por lo tanto, el presente trabajo tiene como finalidad evaluar el desempeño de los participantes del módulo *desarrollo sostenible* del “Programa de Liderazgo para la Transformación 2017” haciendo referencia no solo a las características que posee un líder o agente de cambio en términos de liderazgo transformacional, sino que también, la contribución para la sociedad desde una perspectiva de desarrollo inclusivo local mediante el uso de instrumentos de medición como cuestionarios y rubricas de evaluación de desempeño.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Desarrollo local y objetivos de desarrollo sostenible

Según MihaiTalmaciu (2014) factores como el liderazgo local y la calidad de la gobernanza local juegan un importante rol en la contribución

de los esfuerzos hacia el desarrollo económico y social con el fin de mitigar la brecha significativa que separa las regiones no desarrolladas frente a las desarrolladas, por lo tanto, intervenciones para el fortalecimiento de líderes en territorio, aporta al crecimiento endógeno que contribuye al desarrollo regional. En la misma línea, Gholami et al. (2015) destaca que el desarrollo sostenible por parte de los miembros de una sociedad contribuye de manera significativa a la ventaja comparativa, al demostrar un buen desempeño, por lo cual, el buen liderazgo es una condición necesaria para aunar esfuerzos en el crecimiento de un país o región (MihaiTalmaciu, 2014).

Martiskainen (2017) se enfoca en el rol del liderazgo en el desarrollo de innovaciones a nivel de base. Las innovaciones de base las define como “redes de organizaciones que generan nuevas soluciones ascendentes para el desarrollo sostenible; soluciones que responden a una situación local y a los intereses y valores de las comunidades”, asimismo, MihaiTalmaciu (2014) señala que los factores como contexto local, habilidades pre-existentes, redes interpersonales y la cohesión social contribuyen a las innovaciones a nivel local donde el liderazgo juega un papel crucial para el desarrollo.

Varios estudios reportan la relación entre el liderazgo y desarrollo sostenible, Slimane (2012) destaca la importancia de dicha relación argumentando que no hay desarrollo sin liderazgo especialmente en las dimensiones sociales, humanas y culturales. Además, considera el desarrollo como medio para el liderazgo, y sostiene que los estudios indican que la formación de visión es el elemento más importante del líder transformacional, al entregarle visión a los seguidores.

En referencia al crecimiento y desarrollo, MihaiTalmaciu (2014) reporta que previas investigaciones han analizado el desarrollo midiendo el efecto de variables tradicionales como acumulación de capital físico, humano, técnico y progreso tecnológico como variables endógenas y exógenas. Por otra parte, Slimane (2012) concluye en su estudio que la relación entre liderazgo y desarrollo sostenible está basada en los recursos alcanzados, entre los humanos, físicos y metas materiales. Por lo tanto, para el crecimiento económico no sólo se considera la acumulación de capitales, sino el fortalecimiento de líderes como capital humano.

En cuanto al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible Dariah et al. (2016) en su estudio contribuye a la generación de estrategias para su implementación, con el fin de lograr el desarrollo del buen vivir de una sociedad a nivel global. El autor define el desarrollo sostenible desde el enfoque de la integración económica, social y ambiental. No obstante, en varios países ha sido de gran dificultad integrar las tres dimensiones y poner el concepto en ejecución. Por lo tanto, investigaciones previas proponen integrar los objetivos como un sistema de planificación, tomando en consideración la utilización de los recursos naturales y ambiente. Por ejemplo, Reyers et al., (2017) reportan que existen esquemas de monitoreo a través de la identificación de variables esenciales para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible con el fin de lograr el crecimiento social y económico. Por otra parte, Takala (2017) sostiene que el desarrollo sostenible se va construyendo y reconstruyendo socialmente, por lo cual se requiere de dialogo de valores, habilidades, conocimiento y capacidad de cambio, por lo tanto, el empoderamiento de líderes locales aporta al logro de indicadores y metas de los objetivos de desarrollo sostenible para un país o región.

2.2. Formación de líderes

Kotter (2012) en su libro “Leading change” explica cómo el liderazgo define la visión del futuro, lo que implica que el capital social se alinee en esa dirección y lo inspira a alcanzar las metas sin importar la situación. De ahí que, el liderazgo precisa de muchas más personas con actitudes de liderazgo que animen e impulsen el cambio, además de los mandos gerenciales. A este propósito, HayGroup (2011) en su investigación sobre liderazgo identificó las habilidades y competencias del *liderazgo 2030*, los líderes deben poseer capacidad de adaptación y flexibilidad, hablar varios idiomas y movilidad internacional, a fin de, lograr una integridad profunda y habilidades de pensamiento estratégico. Sin embargo, lo más importante es que los líderes deben ser altamente colaborativos para liderar equipos diversos e independientes con los que no se tiene relación directa.

Bajo esta lógica, es fundamental potenciar las habilidades de los líderes en las comunidades de manera que les permita obtener una visión general del acceso a los recursos e incentiva la participación activa de la ciudadanos para una mejora de las condiciones socioeconómicas (Alvarez et al., 2015). A este propósito, los programas de formación en liderazgo contribuyen de forma positiva al desarrollo local, dado que estos no solo se enfocan en fomentar las habilidades de los líderes (Alvarez et al., 2015), sino que también proporcionan técnicas y herramientas fundamentales para el desarrollo endógeno (Iordanoglou et al., 2014).

2.3. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es considerado una estrategia efectiva para impulsar los procesos de cambio en las organizaciones (Bass, 1999; Dóci y Hofmans, 2015; Hermosilla et al., 2016), puesto que, los líderes transformacionales transforman los valores de sus seguidores mediante la generación de un entorno de confianza en el que se pueden compartir diferentes perspectivas y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en pro de alcanzar las metas y objetivos de la organización (Cetin y Kinik, 2015; Dóci y Hofmans, 2015; Hermosilla et al., 2016). De este modo, el líder transformacional identifica la potencialidad de sus seguidores, atiende las necesidades más importantes y compromete totalmente al seguidor (Burns, 1978), es decir, el liderazgo transformacional reconoce la importancia de la relación líder-seguidor y convierte a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes (Cetin y Kinik, 2015).

El liderazgo transformacional se caracteriza por cuatro comportamientos: a) motivación inspiradora, el líder muestra una visión atractiva e inspira a los subordinados a actuar más allá de sus propias expectativas, b) consideración individual, el líder se preocupa por las necesidades de los seguidores y los ayuda a potencializar sus habilidades, c) estimulación intelectual, el líder cuestiona las razones de sus seguidores y los estimula a considerar más puntos de vista y d) influencia idealizada, el líder guía en base a los valores de los seguidores, organización y sociedad (Bass, 1997). Estos comportamientos del liderazgo transformacional tienen un impacto real en los resultados organizacionales (Cetin y Kinik, 2015), dado que, aumenta la competitividad en la

organización y entre sus miembros, a través, de una mejora del rendimiento laboral y el éxito organizacional (Dóci y Hofmans, 2015)

3. METODOLOGÍA

En base a los objetivos planteados se consideraron las aproximaciones de investigación cuantitativa, por lo tanto, el estudio se desarrolló mediante herramientas del campo de la estadística, teniendo como insumo la aplicación de un cuestionario diseñado para la identificación de tipos de liderazgo en un grupo de participantes. Además, de los resultados analizados por el método cuantitativo, se complementó el estudio con insumos recolectados mediante herramientas de análisis de habilidades de aprendizaje con la asignación de trabajos evaluados con el uso de rúbricas.

3.1. Actores del proceso inclusivo

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, en este caso los formularios estudiados conforman a una muestra seleccionada en función de los formularios respondidos en la mayor parte posible. La muestra quedó finalmente constituida por 88 participantes (53.4% mujeres y 46.6% hombres) con edades comprendidas entre los 18 y 61 años ($M=36.7$ y $DT=9.23$). El 7.95% de la muestra tenía estudios secundarios, el 2.3% posee formación profesional, el 64.7% estudios universitarios y el 5% estudios de especialidad. Los participantes son representativos de los

cantones de Babahoyo (27%), Vinces (31%) y Quevedo (18%) de la provincia de los Ríos y del cantón de Guayaquil (31%) de la provincia del Guayas del Ecuador.

3.2. Instrumentos de medición

3.2.1. Cuestionario multifactorial de liderazgo

Para la medición de las características que posee un líder o agente de cambio se administró a los participantes del módulo el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), forma 5X Corta propuesto por (Bass y Avolio 2000), garantizando a los participantes el anonimato de sus respuestas. El MLQ mide el *liderazgo transformacional* a partir de 5 subescalas, el *liderazgo transaccional* con 3 subescalas, el *laissez faire* con una subescala y las variables de resultado con 3 subescalas (Vann, Coleman, y Simpson, 2014).

El MLQ suma un total de 45 ítems formulados utilizando una escala de Likert de graduación de frecuencia de 0 a 4, cada enunciado se calcula a través del promedio de los valores de intervalo de las subescalas de liderazgo utilizando "nunca" entre (0.00 - 0,80), "de vez en cuando" entre (0.81 – 1.60), "a veces" entre (1.61 – 2.40), "a menudo" entre (2.41 - 3.20) y "casi siempre" entre (3.21 - 4.00). Si bien en el MLQ constan tres tipologías de liderazgo, el presente estudio se enfocó en las características de liderazgo transformacional que presentaron los participantes del módulo.

Por otro lado, para determinar el efecto de las variables sexo, ciudad, nivel de estudios y edad sobre el *liderazgo transformacional*, se aplicó pruebas de factores y se construyó un modelo ANOVA de una vía para cada variable (sexo, ciudad y nivel de estudios), dado que estas toman valores categóricos y los datos no presentan una distribución normal. Mientras, que para la variable edad por ser una variable numérica se construyó un modelo de regresión lineal simple y se realizó una prueba de correlación de Pearson, la misma que indica si existe relación lineal significativa entre edad y *liderazgo transformacional*.

3.2.2. Rúbrica

Para la evaluación del perfil de proyecto, se elaboró una rúbrica desglosando el perfil de proyecto en una lista de criterios con los aspectos más relevantes del trabajo (Mauricio et al., 2016), basados en los objetivos educacionales de la taxonomía de Bloom (1956). Tales criterios describen el nivel de desempeño de los participantes (Tabla 1). Por lo tanto, la rúbrica evalúa la formulación de perfil de proyecto de desarrollo sostenible que contribuya a los ODS.

Tabla 1. Rúbrica para evaluar la formulación de perfil de proyecto de desarrollo sostenible que contribuya a los ODS.

Criterios de desempeño	Niveles de desempeño			
	Insuficiente	Aprobado	Notable	Sobresaliente
1. Identifica el problema a resolver	No delimita el problema.	Delimita el problema, sin embargo, la justificación tiene poco que ver con el problema.	Delimita el problema, sin embargo, la justificación no mantiene relación con el ODS seleccionado.	Delimita el problema y lo justifica con información relevante para resolver el problema con relación al ODS seleccionado.

2. Selecciona medios, herramientas y métodos	Selecciona medios, herramientas y métodos completamente inapropiados para solución del problema.	Los medios, herramientas y métodos no son completamente pertinentes para que respondan al contexto del problema	Selecciona medios, herramientas y métodos pertinentes pero contribuyen parcialmente a la selección del problema.	Selecciona medios, herramientas y métodos idóneos para la solución del problema.
3. Propone recursos a utilizar y define plazos	No propone recursos a utilizar y no define plazos.	Propone recursos a utilizar pero no define los plazos adecuados al contexto del problema.	Propone recursos a utilizar y define plazos parcialmente relacionados con la solución del problema.	Propone recursos a utilizar y define plazos adecuados.
4. Considera indicadores de seguimiento y sostenibilidad del proyecto	No considera indicadores de seguimiento y sostenibilidad de la solución planteada para resolver el problema.	Considera indicadores de seguimiento, pero no son pertinentes al contexto del proyecto.	Considera indicadores de seguimiento y sostenibilidad parcialmente relacionados con la solución planteada para resolver el problema.	Considera indicadores de seguimiento y sostenibilidad de la solución planteada y propone nuevas teorías que soportan la solución del problema.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Módulo de desarrollo sostenible

El módulo de *desarrollo sostenible* del “Programa de Liderazgo para la Transformación 2017” proporcionó a los participantes herramientas claves para comprender la importancia de la sostenibilidad a nivel de proyectos y programas institucionales considerando los componentes económicos, sociales y ambientales, tomando como eje central los ODS (PNUD, 2015). Por lo cual, el módulo se enfocó en la formación de líderes responsables con el ambiente, que busquen el crecimiento económico tomando en cuenta la sostenibilidad de los recursos naturales.

Tabla 2. Descripción de los contenidos del módulo de desarrollo sostenible

Temáticas del Módulo	Descripción
Elementos teóricos sobre sostenibilidad	Los límites del crecimiento; Informe Brundtland <i>Nuestro futuro común</i> ; Protocolo de Kyoto; Cumbre de Johannesburgo; Río+20.
Indicadores de desarrollo sostenible	Indicadores cuantitativos y cualitativos basados en Marcos teóricos: PER (presión, estado, impacto, respuesta), Triángulo de Daly.
Corrientes del desarrollo sostenible	Decrecimiento y Ecosocialismo; Carta a la tierra
Gestión ambiental	Normativas y mecanismos de preservación y garantizar la sostenibilidad de los recursos naturales; Plan de acción para mitigar la contaminación; Política ambiental.
Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivos mundiales para adoptar medidas que contribuyan a proteger el planeta. 17 objetivos, 29 indicadores, Agenda 2030.
Alternativas sostenibles	Casos de estudio de las Naciones Unidas.

Fuente: Elaboración propia

El módulo tuvo una duración de 16 horas presenciales entre teóricas y prácticas, en las horas teóricas se abordaron las temáticas descritas en la Tabla 2. Mientras, que en las horas practicas se realizaron talleres de trabajo colaborativo conformado por grupos de 5 y 6 participantes, con el objetivo de generar insumos para la construcción de una propuesta de perfil de proyecto que contribuya al cumplimiento de los ODS mediante el uso de herramientas participativas (Gráfico 1). Para esto, los grupos trabajaron en el planteamiento de soluciones a problemas locales a través de la matriz plan de acción en base al ODS seleccionado (Rodríguez et al., 2017), luego, se evaluaron las propuestas a través de la matriz de retroalimentación entre pares (Stanford D.school, 2010).

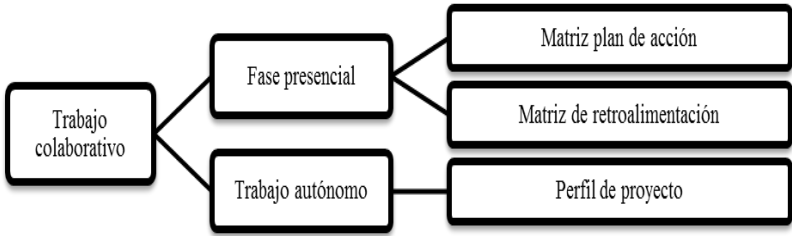


Gráfico 1. Estrategia de aprendizaje colaborativo para la propuesta de perfil de proyecto
Fuente: Elaboración propia.

Luego del taller de trabajo colaborativo realizado con el acompañamiento del facilitador, de forma autónoma los grupos formularon una propuesta de perfil de proyecto de desarrollo sostenible que contribuya a los ODS, basados en los insumos generados en el “plan de acción” y adaptando con la retroalimentación obtenida en la evaluación de pares para la mejora de la propuesta (Gráfico 2). Finalmente, se estableció una fecha de entrega de la propuesta de proyecto para la aprobación del módulo.

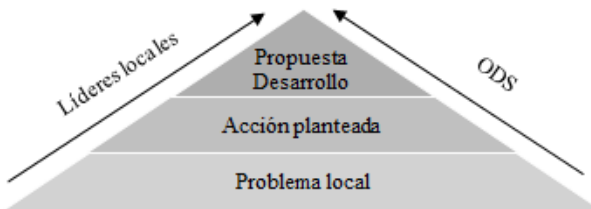


Gráfico 2. Esquema de formación: Líderes locales y logro de ODS
Fuente: Elaboración propia

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los promedios de las respuestas obtenidas en el MLQ permitió identificar que la tipología de liderazgo que predomina en los participantes del módulo de *desarrollo sostenible* es el *transformacional*, seguido del *transaccional* y una pequeña parte se comporta como *laissez faire*. Por consiguiente, se puede deducir que los participantes se perciben a sí mismos con todas las características de las diferentes tipologías de liderazgo, reafirmando así la teoría de Bass y Avolio (2000), donde se evidencia que un líder posee todas las tipologías de liderazgo.

Un análisis más detallado de los resultados muestra que las medias obtenidas por la tipología de *liderazgo transformacional* están distribuidas en cuatro rangos (Tabla 3). En el primer rango (0-25%) de *liderazgo transformacional* se ubican 26 participantes y a su vez 20 de ellos están entre el primer y segundo rango (0-50%) de *liderazgo transaccional*. Asimismo, 22 participantes presentaron puntajes en el cuarto rango (75-100%) de *liderazgo transformacional*, lo cuales, están distribuidos entre el segundo (25-50%), tercero (50-75%) y cuarto rango (75-100%) de frecuencias de *liderazgo transaccional*. Por otro lado, se observó que los participantes que presentaron altos niveles de *laissez faire* presentaron niveles bajos de *liderazgo transformacional* y *liderazgo transaccional*, estas características evidencian que ciertos participantes evitan la responsabilidad de supervisión, no establecen metas y no contribuyen a la toma de decisiones (Bass y Avolio, 2000).

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes para los tipos de liderazgo transformacional, laissez faire y transaccional

Liderazgo		Liderazgo transformacional								Total		
		0-25		25-50		50-75		75-100				
transaccional	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
0-25	Laissez faire*	0-25	2	16.67	3	42.86	2	50.00	0	0	7	30.43
		25-50	7	58.33	1	14.29	1	25.00	0	0	9	39.13
		50-75	2	16.67	3	42.86	0	0	0	0	5	21.74
		75-100	1	8.33	0	0	1	25.00	0	0	2	8.70
Subtotal			12	100	7	100	4	100	0	0	23	100
25-50	Laissez faire	0-25	0	0	1	20.00	1	14.29	3	50.00	5	19.23
		25-50	0	0	3	60.00	3	42.86	2	33.33	8	30.77
		50-75	4	50.00	1	20.00	3	42.86	0	0	8	30.77
		75-100	4	50.00	0	0	0	0	1	16.67	5	19.23
Subtotal			8	100	5	100	7	100	6	100	26	100
50-75	Laissez faire	0-25	0	0	0	0	2	33.33	5	62.50	7	31.82
		25-50	1	25.00	2	50.00	2	33.33	1	12.50	6	27.27
		50-75	2	50.00	1	25.00	1	16.67	2	25.00	6	27.27
		75-100	1	25.00	1	25.00	1	16.67	0	0	3	13.64
Subtotal			4	100	4	100	6	100	8	100	22	100
75-100	Laissez faire	0-25	0	0	0	0	0	5	62.50	5	29.41	
		25-50	0	0	0	0	1	25.00	1	12.50	2	11.76
		50-75	0	0	3	100	3	75.00	1	12.50	7	41.18
		75-100	2	100	0	0	0	0	1	12.50	3	17.65
Subtotal			2	100	3	100	4	100	8	100	17	100
Total			26		19		21		22		88	

*Laissez faire: no liderazgo, es decir, elude responsabilidad de supervisión, se abstiene de guiar y no establece metas claras de trabajo ni contribuye a la toma de decisiones del grupo (Bass y Avolio, 2000).

Fuente: Elaboración propia.

Dado que el análisis del presente documento se centra en el *liderazgo transformacional* se analizó a los mejores puntajes de esta tipología de liderazgo, es decir, aquellos con un puntaje mayor a 3.00, obteniendo las siguientes características: El máximo puntaje en *liderazgo transformacional* (4.00 = casi siempre) corresponde a una persona de la ciudad de Vinces, de sexo masculino de 39 años, mientras que el segundo

puntaje más alto (3.95 = casi siempre), corresponde a un hombre de Guayaquil de 50 años.

En cuanto a las subescalas de *liderazgo transformacional* (Tabla 4) se observó que el mejor puntaje lo obtuvo la subescala de *motivación inspiracional* con una media de 3.49, seguida de *estimación intelectual* e *influencia idealizada por comportamiento* con una media de 3.25 y 3.24 respectivamente, mientras que la subescala *consideración individual* con un valor medio de 3.00 fue el valor más bajo respecto a las otras subescalas. Para todas las subescalas de liderazgo transformacional, se evidencia que el nivel de percepción de los participantes sobre el comportamiento propio de liderazgo transformacional es de “casi siempre”. En cuanto a la subescala *consideración individual* presentó un nivel de frecuencia de “a menudo”, de esta percepción se puede deducir que los líderes podrían dar mayor atención a la identificación de necesidades de sus seguidores para una mayor eficiencia en su desempeño.

Tabla 4. Resumen estadístico de escalas del liderazgo transformacional

Subescala	Mínimo	1er. cuartil	Mediana	Media	Moda	3er. Cuartil	Máximo
Estimación intelectual	1.50	3.00	3.25	3.25	3.00	3.75	4.00
Influencia idealizada por atributo	1.75	2.75	3.00	3.16	3.00	3.75	4.00
Influencia idealizada por comportamiento	1.75	3.00	3.25	3.24	3.00	3.75	4.00
Motivación inspiracional	1.75	3.25	3.50	3.49	4.00	4.00	4.00
Consideración individual	1.50	2.75	3.00	3.00	3.00	3.25	4.00

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los puntajes de las variables de resultado de liderazgo (Tabla 5) muestran que la *efectividad* y *esfuerzo extra* obtuvieron los mejores puntajes con 3.33 y 3.45 respectivamente y un nivel de frecuencia de “casi siempre”, sin embargo, *satisfacción* mostró una media de 2.24 con un nivel de frecuencia de “a veces”, mientras que el valor en la escala de Likert que más se repite fue el nivel de frecuencia de “a veces” (2.00). En este sentido, se puede deducir que si bien los líderes consideran que motivan a sus seguidores ¿Será que los líderes consideran que podrían proveer más estrategias y técnicas de trabajo a sus seguidores?

Tabla 5. Resumen estadístico de escalas de las variables de resultados

Subescala	Mínimo	1er. cuartil	Mediana	Media	Moda	3er. Cuartil	Máximo
Efectividad	1.50	3.00	3.25	3.33	3.50	3.75	4.00
Esfuerzo extra	2.00	3.00	3.67	3.45	3.00	4.00	4.00
Satisfacción	0.67	2.00	2.33	2.24	2.00	2.67	2.67

Fuente: Elaboración propia

Un análisis más detallado de las variables demográficas ciudad, sexo, nivel de estudios y edad en cuanto a liderazgo transformacional (Tabla 6); se observó que los participantes de la ciudad de Babahoyo mostraron valores altos (50-75% y 75-100%) de liderazgo transformacional ya que más del 50% de los participantes (16 personas). Mientras que aproximadamente la mitad de los participantes de la ciudad de Vinces (13 personas) presentaron puntajes del primer rango (0-25%) de liderazgo transformacional, sin embargo, los restantes 15 participantes se encuentran distribuidos en modo casi homogéneo en el segundo, tercero y cuarto rango de liderazgo transformacional.

Asimismo, se observó que en la variable *sexo* los participantes no presentan preferencias en cuanto al liderazgo transformacional. En *nivel de estudios* se observó que la mayor parte de los participantes con estudios de bachillerato (19 personas) se encuentran en tercer rango (50-75%) del liderazgo transformacional, los participantes con estudios universitarios mostraron que más de la mitad de los participantes (33 personas) se encuentran en el primer y segundo rango (50-75% y 75-100%) de liderazgo transformacional. Finalmente, en la variable *edad* se observó que el intervalo de 18 a 30 años un número importante de los participantes (10 personas) presentaron puntajes bajos (0-25%) de liderazgo transformacional, mientras que en el intervalo de 43 a 61 años dos tercios de los participantes (14 personas) presentaron puntajes en el tercer y cuarto rango (50-75% y 75-100%).

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional, respecto a las variables de ciudad, sexo, nivel de estudios, y edad

		Liderazgo transformacional								Total	
		0-25		25-50		50-75		75-100			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
Ciudad	Babahoyo	3	11.54	5	26.32	6	28.57	10	45.45	24	27.27
	Guayaquil	6	23.08	3	15.79	5	23.81	7	31.82	21	23.86
	Quevedo	4	15.38	7	36.84	4	19.05	0	0	15	17.05
	Vinces	13	50.00	4	21.05	6	28.57	5	22.73	28	31.82
	Total	26	100	19	100	21	100	22	100	88	100
Sexo	Femenino	14	53.85	10	52.63	11	52.38	12	54.55	47	53.41
	Masculino	12	46.15	9	47.37	10	47.62	10	45.45	41	46.59
	Total	26	100	19	100	21	100	22	100	88	100
Nivel de estudios	Formación profesional	0	0	0	0	2	9.52	0	0	2	2.27
	Bachiller	1	3.85	1	5.26	4	19.05	1	4.55	7	7.95
	Estudios universitarios	19	73.08	14	73.68	11	52.38	13	59.09	57	64.77
	Otros	6	23.08	4	21.05	4	19.05	8	36.36	22	25.00
	Total	26	100	19	100	21	100	22	100	88	100
Edad	18-30	10	38.46	5	26.32	4	19.05	5	22.73	24	27.27
	30-37	5	19.23	6	31.58	6	28.57	5	22.73	22	25.00
	37-43	8	30.77	4	21.05	4	19.05	5	22.73	21	23.86
	43-61	3	11.54	4	21.05	7	33.33	7	31.82	21	23.86
	Total	26	100	19	100	21	100	22	100	88	100

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las pruebas de significancia; *ciudad*, *sexo*, *nivel de estudio* y *edad* se utilizaron para determinar si influyen o no de manera significativa en el liderazgo transformacional (Tabla 7). Para las variables demográficas de *ciudad*, *sexo* y *nivel de estudio* se utilizó la prueba de Tukey para determinar si existen diferencias significativas, mientras que para la variable *edad* se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson dada la naturaleza de la variable. Los resultados, demostraron que no existe diferencia significativa en el comportamiento de liderazgo transformacional en los participantes de las cuatro ciudades (Babahoyo, Guayaquil, Vinces y Quevedo) consideradas en el análisis; asimismo, no se encontró diferencia significativa entre el *sexo* de los participantes; en cuanto al *nivel de estudio*, se muestra que no existe diferencia significativa entre las diferentes tipologías nivel de estudio que poseen los participantes (estudios secundarios, formación profesional, estudios universitarios y estudios de especialidad); por último, se observó que no existe correlación entre la edad de los participantes. Como consecuencia de que no existe evidencia estadística de efecto de cada una de las variables demográficas sobre el *liderazgo transformacional*, se puede inferir que el mecanismo de selección de los participantes al “Programa Liderazgo para la Transformación 2017” es idóneo ya que no se margina su desempeño por ninguna de las variables.

Tabla 7. Pruebas para determinar el efecto de cada variable sobre el liderazgo transformacional

Factor	Valores de la tabla ANOVA		Prueba de Tukey
	Estadístico F	Valor p	
Ciudad	1.342	0.266	No existe diferencia significativa entre ciudades.
Sexo	0.198	0.657	No existe diferencia significativa entre sexos.

Nivel de estudio	1.480	0.225	No existe diferencia significativa entre nivel de estudio.		
Variable	Valores de la tabla ANOVA		Coeficiente de correlación de Pearson		
	Estadístico F	Valor p	Estadístico	Valor p	Correlación
Edad	0.875	0.352	0.94	0.35	0.1

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evaluación del módulo de *desarrollo sostenible*, se consideró la propuesta de perfil de proyecto elaborado por los participantes en grupos, luego de desarrollar en forma colaborativa el plan de acción y la matriz de retroalimentación. Tal como se describe en la rúbrica (Tabla 1) se consideran los criterios de desempeño relacionado a propuestas que respondan a un problema local.

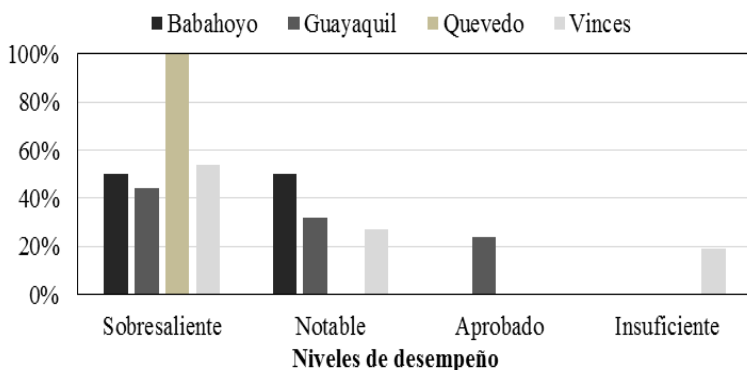


Gráfico 3 Resultados de desempeño de los participantes del módulo de desarrollo sostenible.

Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 3 se observan los resultados de acuerdo al nivel de desempeño de los participantes luego de la evaluación. En las ciudades de

Babahoyo, Guayaquil y Vinces los participantes logran el nivel *sobresaliente* en un 50%, 44% y 54% respectivamente. En la ciudad de Quevedo, el 100% de los participantes logra el nivel máximo deseado. Por otra parte, a nivel notable logra el 50% de los participantes restantes de la ciudad de Babahoyo, mientras que Guayaquil y Vinces lo hacen el 32% y 27% respectivamente. Únicamente en la ciudad de Vinces se observa el 19% de los participantes a un nivel *insuficiente*, debido a que el grupo no cumplió con los requerimientos planteados, específicamente en la selección de herramientas, métodos y recursos para la solución local, no obstante, si plantean problemas relacionados a los ODS. La evaluación de las propuestas de proyecto mostró que los participantes de la ciudad de Vinces obtuvieron el más bajo rendimiento para cada uno de los criterios establecidos, tal comportamiento, se puede relacionar a las tipologías de liderazgo donde los participantes de Vinces, si bien, se consideran *líderes transformacionales* también presentan valores altos en la tipología *laissez faire*.

5. CONCLUSIONES

El estudio contribuyó a la identificación de las características de líderes mediante una entrada enmarcada al desarrollo sostenible vinculado al progreso de los ODS. Por lo tanto, se evidenció una alternativa de aproximación en cuanto a la caracterización de líderes agentes de cambio mediante el análisis de los insumos obtenidos en el cuestionario MLQ Forma 5X corta combinando los productos generados a través de las propuestas de líderes en relación a la aplicación de los ODS desde un enfoque de desarrollo local.

Desde este punto de vista, el estudio visibilizó claramente la percepción de liderazgo transformacional que poseen los participantes del programa de formación de la CAF que se desarrolla simultáneamente en cuatro ciudades del Ecuador. Los resultados mostraron que el nivel de percepción de la escala de Likert de 5 puntos en las subescalas de *estimación intelectual*, *influencia idealizada por atributo* y *comportamiento* y *motivación inspiracional* fue de “casi siempre”, mientras que para la subescala *consideración individual* la frecuencia fue de “a menudo”. En cuanto a las variables independientes (demográficas), se demostró que no existe evidencia estadística del efecto de estas sobre la percepción de liderazgo transformacional de los participantes.

La implementación de los ODS ha sido un desafío en los países en vías de desarrollo, por lo tanto, el módulo de desarrollo sostenible es un mecanismo de implementación de los ODS, como medio de empoderamiento en la toma de decisiones de desarrollo inclusivo en vista de motivar y conducir a los líderes agentes de cambio a generar propuesta de proyectos vinculados a los ODS para la transformación económica, social, política y ambiental a nivel local.

Una de las limitaciones de este estudio fue el tamaño de la muestra, en este caso, no se obtuvo todos los datos de la población, por lo que los cuestionarios estudiados constituyen a una muestra seleccionada en función de los cuestionarios respondidos en la mayor parte posible. Enfocándose en una tipología de muestreo no aleatorio, siendo el muestreo por conveniencia una de las técnicas de muestreo más comunes. Por lo tanto, el estudio realizado con los 88 cuestionarios, brinda resultados para conocer características dentro del grupo, sin embargo, no es conveniente

generalizar los resultados a toda la población es por esto que se sugiere ampliar el tamaño de la muestra en trabajos futuros.

Otra de las limitaciones, fue que no se evaluaron las características de liderazgo de los participantes al inicio del programa para poder contrastar el efecto del programa sobre las características de los líderes, siendo así, que los cuestionarios administrados representan el estado actual de percepción de liderazgo de los participantes del módulo de *desarrollo sostenible* y no la influencia de este sobre los participantes o la influencia del programa sobre los participantes. Asimismo, se sugiere que en futuras investigaciones se evalué el grupo de trabajo de los *líderes transformacionales* para contrastar la percepción de los seguidores sobre sus líderes.

Por otro lado, el módulo de *desarrollo sostenible* no tuvo como principal objetivo fortalecer habilidades de liderazgo en los participantes, sin embargo, promueve la búsqueda del desarrollo económico mediante el aprovechamiento de los recursos de forma sostenible en los líderes locales y tomadores de decisiones. Mientras que el *Programa de Liderazgo para la Transformación 2017* contribuye con una serie de módulos que aportan de manera transversal al fortalecimiento de capacidades de líderes a nivel país.

Finalmente, dentro del marco del liderazgo transformacional, las subescalas de liderazgo ganan espacio en la formación de líderes agentes de cambio, ya que permiten visibilizar la contribución de los programas de formación transformacional sobre las habilidades y perspectivas de los líderes. De esta forma la investigación contribuyó a la generación del

conocimiento a la comunidad científica en el área de las ciencias humanas y sociales, mediante la provisión de insumos para la toma de decisiones en relación a la formación de líderes para el desarrollo sostenible nivel nacional y regional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, Carmen; REYES, Yarira; MONTANO, Carlos, y TOSCANO, Juan Alfonso. 2015. "Capacitación de líderes comunitarios como gestores sociales en Ciudad Juárez, Chihuahua". **Estudios Sociales**, 45: 263-81.
- AROCENA, Rodrigo y SUTZ, Judith. 2015. "La Universidad en las políticas de conocimiento para el desarrollo inclusivo". **Cuestiones de Sociología**, 12: 1-18.
- BASS, Bernard M. y AVOLIO, B. 2000. **MLQ, Multifactor Leadership Questionnaire sampler set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ form 5x-short**. 2 Ed. Redwood City, CA: Mind Garden. Inc.
- BASS, Bernard M. 1999. "Two decades of research and development in transformational leadership". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(1): 9-32.
- BASS, Bernard M. 1985. **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- BASS, Bernard M. 1997. "Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?" **American Psychologist**, 52(2): 130-39.
- BLOOM, Benjamin. 1956. **Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals, Handbook I: Cognitive domain**. 2nd Ed. ed. Benjamin S. Bloom. New York: McKay.
- BRUNDTLAND, Gro Harlem. 1987. **Our Common Future**. ONU.
- BURNS, James Macgregor. 1978. **Leadership**. 1st ed. New York: Harper & Row.
- CAF, y Universidad de Cuenca. 2017. **Liderazgo para la transformación 2017**. <https://www.ucuenca.edu.ec/programa-liderazgo/> (20 de febrero de 2018).

- ÇEKMECELIOĞLU, Hülya Gündüz y ÖZBAĞ, Gönül Kaya. 2016. "Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity". **Procedia -Social and Behavioral Sciences**, 235: 243-49.
- CEPAL. 2016. **Hacia un desarrollo inclusivo. El caso del Uruguay**. eds. Varonica Amarante y Ricardo Infante. Santiago de Chile: UN.
- CETIN, Munevver Olcum y KINIK, F. Sehkar Fayda. 2015. "An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership". **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 207: 519-27.
- DARIAH, Atih Rohaeti; SALLEH, Muhammad Syukri y SHAFIAI, Hakimi M. 2016. "A new approach for sustainable developmente goals in islamic perspective." **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 219: 159-66.
- DÍAZ SÁENZ, René; GÓMEZ HOLGUÍN, Ramón y DE LA GARZA GARCÍA, Jorge. 2008. "La relación entre comportamientos de liderazgo transformacional, contenidos de comunicación y factores de estrés en el trabajo". **Investigacion Administrativa**, 102: 7-37.
- VAN DIERENDONCK, Dirk; STAM, Daan; BOERSMA, Pieter; DE WINDT, Ninotchka; ALKEMA, Jorrit. 2014. "Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes". **The Leadership Quarterly**, 25: 544-62.
- DÓCI, Edina y HOFMANS, Joeri. 2015. "Task complexity and transformational leadership: The mediating role of leaders' state core self-evaluations". **The Leadership Quarterly**, 26: 436-47.
- ESPINOZA-PARRA, Sergio; MOLERO, Fernando y FUSTER-RUIZ DE APODACA, María José. 2015. "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: Los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement". **Revista de Psicología Social**, 30(3): 439-67.
- FERNÁNDEZ, M. Cristina y QUINTERO, Nelson. 2017. "Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos". **Revista Venezolana de Gerencia**, 22(77): 56-74.
- GHOLAMI, Hamed; SAMANB, Muhamad Zameri Mat; SHARIFC, Safian; ZAKUAN, Norhayati. 2015. "A CRM strategic leadership towards sustainable development in student relationship

- management : SD in higher education”. **Procedia Manufacturing**, 2: 51-60.
- DE HARO, José Manuel y GARCÍA-IZQUIERDO, Mariano. 2015. “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos Españoles: Un estudio exploratorio”. **Ansiedad y Estrés**, 21(1): 71-81.
- HAYGROUP. 2011. **Building the new Leaders: Leadership challenges of the future revealed.**
- HERMOSILLA, Daniel; AMUTIO, Alberto; DA COSTA, Silvia y PÁEZ, Dario. 2016. “El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo”. **Journal of Work and Organizational Psychology**, 32: 135-43.
- IORDANOGLU, Dimitra; TSAKARESTOU, Betty; TSENE, Lida y IOANNIDIS, Konstantinos. 2014. “The development of an innovative leadership training programme for European young professionals in times of crisis 1”. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 156(April): 102-5.
- KOTTER, John. 2012. **Leading change.** Boston: MA: Harvard Business Review press.
- KUHNERT, Karl W. y LEWIS, Philip. 1987. “Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis”. **Academy of Management Review**, 12(4): 648-57.
- LIU, Jiayan; SIU, Oi Ling y SHI, Kan. 2010. “Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy”. **Applied Psychology**, 59(3): 454-79.
- MARTISKAINEN, Mari. 2017. “The role of community leadership in the development of grassroots innovations”. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, 22: 78-89.
- MAURICIO, María Dolores; SERNA, Eva; VALLÉS, Soraya L; ALDASORO, Martín; VILA, José M. 2016. **Diseño de una rúbrica para evaluar trabajos en grupo: revisión y reflexión.** En *Congreso In-RED 2016*, Valencia: Editorial Universitat Politècnica de València.
- MIHAITALMACIU. 2014. “Study on the relationships between institutions , governance and leadership and regional development policy in Romania”. **Procedia - Economics and Finance**, 15(14):

1281-88.

- MITTAL, Swati y DHAR, Rajib Lochan. 2015. "Transformational leadership and employee creativity. Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing". **Journal of Management Decision**, 53(5): 894-910.
- OMAR, Alicia G. 2011. "Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor". **Liberabit**, 17(2): 129-37.
- PNUD. 2015. **Objetivos de Desarrollo Sostenible: Información y guía para las organizaciones de voluntariado**.
- REYERS, Belinda; STAFFORD-SMITH, Mark; ERB, Karl-heinz; SCHOLES, Robert J; SELOMANE, Odirilwe. 2017. "Essential Variables help to focus Sustainable Development Goals monitoring". **Current Opinion in Environmental Sustainability**, 26-27(May): 97-105.
- RODRÍGUEZ, Denise; SANTOS, Adriana, PÁRRAGA; Cinthya, y LÓPEZ, Sofía. 2017. **Use of participatory methods for outreach project proposals**. En *15th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Engineering Innovations for Global Sustainability*, Boca Raton: LACCEI Proceedings, 19-21.
- SLIMANE, Melouki. 2012. "Role and relationship between leadership and sustainable development to release social , human , and cultural dimension". 41: 92-99.
- STANFORD D.SCHOOL. 2010. **Bootcamp Bootleg**. Hassno Plattner & Institute of Design at Standford University.
- TAKALA, Annina. 2017. "Understanding sustainable development in Finnish water supply and sanitation services". **International Journal of Sustainable Built Environment**, 6(2): 501-12.
- VANN, Barry A; COLEMAN, Aaron N. y SIMPSON, Jennifer A. 2014. "Development of the Vannsimpco Leadership Survey: A delination of hybrid leadership styles". **Swiss Business School Journal of Applied Business Research**, 3: 28-39.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 34, Especial N° 18, 2018

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.

Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve