

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1711>

Liderazgo transformacional y actitudes en operadores de líneas de ensamble ford c2: estudio en planta delicias de tristone flowtech

Transformational leadership and attitudes among ford c2 assembly line operators: a study at the delicias plant of tristone flowtech

Francisco Iván Torres Lara

Backspace2974@gmail.com
Instituto Universitario de Iberoamérica
Chihuahua – México

Erika Darzee Estrada García

stradaerika78@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8414-9520>
Instituto Universitario de Iberoamérica
Veracruz – México

Artículo recibido: 30 de enero de 2024. Aceptado para publicación: 14 de febrero de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este artículo examinó el impacto del liderazgo transformacional de los supervisores, superintendentes y gerentes en la actitud de los empleados hacia Tristone Flowtech Planta Delicias. Se revisó la literatura pertinente para informar la investigación. La población objetivo incluyó a todos los empleados del área de ensamble final de la plataforma Ford C2s en el turno matutino. Se emplearon cuestionarios para la recolección de datos, utilizando un diseño de investigación correlacional descriptivo. El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) se utilizó para identificar las cualidades predominantes del liderazgo transformacional. Se calculó la media ponderada para evaluar el nivel de actitud, mientras que se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la actitud de los empleados. Los resultados revelaron una correlación significativa entre ambas variables, lo que respalda la hipótesis planteada.

Palabras clave: liderazgo transformacional, actitud afectiva, actitud conative

Abstract

This article examined the impact of transformational leadership by supervisors, superintendents, and managers on employees' attitudes toward Tristone Flowtech Plant Delicias. Relevant literature was reviewed to inform the research. The target population included all employees in the final assembly area of the Ford C2s platform during the morning shift. Questionnaires were used for data collection, employing a descriptive correlational research design. The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) was utilized to identify predominant qualities of transformational leadership. Weighted mean was calculated to assess attitude level, while Pearson's correlation coefficient was employed to analyze the relationship between transformational leadership and employee attitudes. Results revealed a significant correlation between both variables, supporting the hypothesis posited.

Keywords: transformational leadership, affective attitude, conative attitude

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Torres Lara, F. I., & Estrada García, E. D. (2024). Liderazgo transformacional y actitudes en operadores de líneas de ensamble ford c2: estudio en planta delicias de tristone flowtech. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (1), 1821 – 1835.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1711>

INTRODUCCIÓN

En un entorno empresarial cada vez más globalizado, la adaptación y el liderazgo efectivo son fundamentales para la supervivencia y el éxito organizacional. Bateman y Snell (2005) enfatizan que el aislamiento es una reliquia del pasado, y que, para competir en el mercado global actual, las organizaciones deben adaptarse continuamente. Para Bernard M. Bass (1985) esta adaptación exige un estudio exhaustivo del liderazgo más adecuado para cada contexto organizacional, ya que este desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos.

Fred Luthans (2011) habla de la consecución de los objetivos organizacionales y como estos dependen de una variedad de factores, incluidas las actitudes y valores de los empleados, así como las características de los líderes. La literatura destaca cómo estos factores influyen en los resultados organizacionales. La investigación de Hernandez y Rodriguez (2011) realizada en el IMSS de Zacatecas, por ejemplo, revela cómo el comportamiento de los líderes puede influir positivamente en la productividad de la organización.

Bernard M. Bass (1985) menciona que el liderazgo transformacional emerge como un enfoque especialmente relevante, dado su potencial para influir positivamente en las actitudes y percepciones de los empleados hacia su trabajo. Abun et al. (2020) señalan cómo este estilo de liderazgo puede generar actitudes cognitivas, afectivas y conativas positivas entre los empleados.

Numerosos estudios nacionales e internacionales respaldan la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad. Investigaciones como las de Nieto (2020) en las PYMES de México, Bojórquez (2018) en organizaciones estadounidenses en Mexicali, y Figueroa y Monterrodo (2015) en Guatemala, subrayan cómo este estilo de liderazgo puede potenciar el desempeño organizacional.

Sin embargo, a nivel local en Tristone Flowtech planta Delicias, la investigación sobre las cualidades necesarias para desarrollar el liderazgo transformacional es escasa. Dado su potencial impacto positivo en la productividad, como dice Avolio, B. J. (2004) surge la necesidad de investigar más a fondo esta cuestión.

Esta investigación se propone describir e identificar las cualidades del liderazgo transformacional entre los supervisores de ensamble final en Tristone Flowtech planta Delicias, así como analizar sus efectos en los empleados. Se plantea la hipótesis de que la falta de liderazgo transformacional afecta la productividad debido a la falta de compromiso de los empleados en el área de ensamble final.

METODOLOGÍA

Para este estudio se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura con el objetivo de recopilar información relevante sobre el liderazgo y la productividad. Según Creswell (2014), la revisión bibliográfica proporciona el marco teórico necesario para abordar preguntas de investigación específicas. En este caso, la pregunta central fue: ¿Qué cualidades de liderazgo transformacional poseen los supervisores de ensamble final en Tristone Flowtech?

El objetivo general de esta investigación, siguiendo a Hernández Sampieri et al. (2014), fue diagnosticar las cualidades del liderazgo transformacional con el fin de proponer cambios positivos en la productividad en Tristone Flowtech.

El diseño de la investigación adoptado fue de tipo transversal descriptivo, como mencionan Fraenkel y Wallen (2012), permitiendo un análisis de la situación actual de la empresa en un solo punto temporal. El liderazgo transformacional como menciona Bass, B. M (1998) se utilizó como una herramienta para

mejorar la productividad de los empleados, con el propósito de proponer soluciones a los problemas identificados y alcanzar niveles más altos de competitividad dentro de la organización.

Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación adoptado fue de tipo mixto, combinando aspectos cualitativos y cuantitativos. Según Ajzen (1993), este enfoque permite una comprensión más completa del fenómeno estudiado al integrar diferentes perspectivas. Y como aconseja Robson, C. (2011) se formularon hipótesis de trabajo con base en la revisión teórica y se recolectaron datos mediante un cuestionario estructurado.

Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo aplicado, como menciona Hurtado (2002), ya que se centró en encontrar estrategias para mejorar la productividad en Tristone Flowtech mediante el liderazgo transformacional. Además, fue exploratorio, ya que investigó aspectos poco estudiados previamente en profundidad. Se optó por un diseño al que menciona Babbie, E. (2016) no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas por los investigadores, y transversal, ya que se recopilaron datos en un solo momento temporal.

Población y muestra

La población objetivo consistió en los empleados de Tristone Flowtech, con un total de aproximadamente 1500 trabajadores entre personal directo e indirecto distribuidos en los tres turnos de trabajo. Se realizó un muestreo probabilístico estratificado por operadores con más de tres meses de antigüedad, considerando tanto hombres como mujeres y la estructura organizativa de la empresa. La muestra final fue de 26 participantes, seleccionados aleatoriamente.

Técnica y herramientas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado basado en la escala de Likert, como recomiendan George y Mallery (2003), con 12 preguntas distribuidas en seis indicadores de liderazgo transformacional. Además, se aplicaron cuestionarios para evaluar las actitudes afectivas, cognitivas y conativas de los empleados. La recolección de datos se realizó de manera anónima y se emplearon formularios de Google para su procesamiento y almacenamiento.

Análisis de los datos

Se emplearon técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados, incluyendo el análisis alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, siguiendo las recomendaciones de George y Mallery (2003). Se realizaron gráficos estadísticos para comunicar los resultados de manera clara y concisa.

Con esta metodología, se buscó obtener información relevante sobre las cualidades del liderazgo transformacional en Tristone Flowtech y su impacto en la productividad, proporcionando una base sólida para proponer recomendaciones y estrategias de mejora.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se incluye el análisis de los resultados en su fase de estudio según los objetivos planteados, de esta manera los resultados se dividirán en el MLQ, actitud afectiva, cognitiva y conativa para la posterior relación de estas variables, con su debido modelo explicativo (Gaytan, 2020).

Por principio de cuentas analizaremos las 12 primeras preguntas que nos habla sobre la presentación de los resultados del MLQ (Daft, 2006, p. 159) que da respuesta a la pregunta ¿Cuál cualidad del liderazgo transformacional que se ejerce por parte de los supervisores de ensamble final en Tristone Flowtech es la más arraigada?

Para ello es necesario decir que el mismo cuestionario nos ayuda a conocer la dimensión de transformar a los seguidores en líderes, donde será necesario sumar las respuestas de las preguntas 1, 3, 5, 7, 9 y 11.

Para conocer la dimensión de estimular a los seguidores a ir más allá de su interés personal, se tendrá que sumar los puntos de las preguntas 2, 4, 6, 8, 10 y 12, donde estas 12 preguntas corresponden al MLQ.

Estas dos dimensiones representan la forma en que se ve a líder en los dos aspectos del liderazgo transformacional (Motivación inspiracional y consideración individualizada), aquí se considera que una calificación de 24 puntos o más en una de las dimensiones es alta porque muchos líderes no aplican sus habilidades transformacionales en su liderazgo ni en el trabajo en grupo.

Una calificación de 18 puntos sería más o menos la media, y una calificación de 12 puntos o menos estaría por debajo de la media, así que estas calificaciones nos ayudarán a comprender como el líder o los líderes ejercen el liderazgo transformacional.

Tabla 1

Respuestas con su medida de tendencia central (media)

Encuestados	ITEMS											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Persona 1	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
Persona 2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
Persona 3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Persona 4	5	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	5
Persona 5	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2
Persona 6	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
Persona 7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
Persona 8	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Persona 9	5	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	5
Persona 10	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2
Persona 11	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
Persona 12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
Persona 13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Persona 14	5	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	5
Persona 15	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2
Persona 16	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
Persona 17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
Persona 18	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Persona 19	5	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	5
Persona 20	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2
Persona 21	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
Persona 22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
Persona 23	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Persona 24	5	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	5
Persona 25	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2
Persona 26	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3
Promedio	4.154	3.769	3.385	3.423	3.462	3.423	3.808	3.423	3.423	3.615	3.462	3.385
Promedio compuesto	3.560897436											

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas del MLQ (Daft, 2006, p. 159)

Aquí los datos nos revelan que el estilo de liderazgo transformacional en su dimensión de transformar a los seguidores en líderes obtuvo una media compuesta (suma de columnas 1, 3, 5, 7, 9 y 11) de 21.69,

lo cual puede ser comprendido como que en Tristone Flowtech planta Delicias en el área de ensamble final se tiene un estilo de liderazgo transformacional en el área de ensamble final de Ford C2 arriba de la media y es la cualidad que está más arraigada en las líneas de ensamble final en la plataforma Ford C2 ya que muestra una mayor calificación que la cualidad o dimensión de estimular a los seguidores a ir más allá de su interés personal ya que se obtuvo una media compuesta (suma de columnas 2, 4, 6, 8, 10, 12) de 21.38, también arriba de la media o su interpretación según tabla ocho sería de "bastante" para ambas cualidades.

Tabla 2

Preguntas cuestionario MLQ y medida de tendencia central (media)

Preguntas o indicadores	Media
¿Mi líder escucha mis inquietudes con suma atención?	4.15
¿Mi líder está verdaderamente convencido de sus valores?	3.76
¿Mi líder me ayuda a concentrarme y a desarrollar mis fortalezas?	3.38
¿Mi líder me entusiasma al hablar de cómo vamos a lograr nuestras metas?	3.42
¿Mi líder me aconseja sobre cómo es que puedo desarrollarme dentro de la organización?	3.46
¿Mi líder al hablar del futuro de nuestra organización, lo hace con optimismo?	3.42
¿Mi líder estimula mi desarrollo personal?	3.8
¿Mi líder se encarga que entienda los valores y creencias importantes de la organización?	3.42
¿Mi líder me proporciona retroalimentación sobre cómo estoy haciendo mi trabajo?	3.42
¿Mi líder me estimula con sus planes para mí del futuro?	3.61
¿Mi líder me enseña a desarrollar mis capacidades?	3.46
¿Mi líder consigue el compromiso de su sueño/visión de cómo se quiere estar en el futuro?	3.38
Media Compuesta	3.55

Fuente: elaboración propia con base en la media de las respuestas del MLQ

Esta evaluación nos demuestra que tenemos nuestro estilo de liderazgo transformacional en términos de su capacidad de inspirar a sus seguidores o empleados a ir más allá de su interés personal además de transformar a los seguidores en líderes.

Análisis e interpretación de los resultados actitudinales

En segundo lugar y estando en coherencia con el estudio como investigación descriptiva, se utilizó estadística descriptiva y estadística inferencial.

La medida de tendencia central "media" aquí es usada para dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es la actitud de los empleados hacia la empresa?, esto en términos de la actitud cognitiva, afectiva y conativa para lo cual se utilizarán los siguientes rangos de valores con su interpretación descriptiva (ver tabla 3).

Tabla 3

Rango de valores y su interpretación estadística

Rango estadístico	Interpretación descriptiva
4.21 – 5.00	Mucho
3.41 – 4.20	Bastante
2.61 – 3.40	Algo
1.81 – 2.60	Muy poco
1.00 – 1.80	Nada

Fuente: elaboración propia con base en la estratificación del rango estadístico de 1 a 5.

Los estratos de la tabla anterior son comparados con el valor total de la media o promedio compuesto de los valores obtenidos de los promedios que se muestran en la tabla 4 mostrada a continuación.

Análisis e interpretación de los resultados de la actitud afectiva

Tabla 4

Resultados de la actitud afectiva

Encuestados	ITEMS									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Persona 1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
Persona 2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
Persona 3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4
Persona 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4
Persona 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Persona 8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
Persona 9	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
Persona 10	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3
Persona 11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Persona 12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
Persona 13	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3
Persona 14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2
Persona 15	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5
Persona 16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Persona 17	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
Persona 18	3	3	4	4	3	5	3	4	1	5
Persona 19	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5
Persona 20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
Persona 21	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
Persona 22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Persona 23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
Persona 24	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
Persona 25	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
Persona 26	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
Promedio	3.38462	3.46	3.42	3.19	3.62	3.85	3.42	3.23	3.31	3.54
Promedio compuesto	3.442307692									

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario de actitud afectiva.

La tabla 3 y 4 nos manifiesta que la actitud afectiva obtenida de los seguidores hacia la empresa nos da un valor de 3.44 (media compuesta) lo cual lo podemos interpretar descriptivamente como “Bastante”.

Tabla 5

Actitud de los empleados hacia la empresa, actitud afectiva

Preguntas o indicadores	Media
¿Le gusta trabajar para la empresa Tristone?	3.38
¿Está orgulloso de pertenecer a Tristone?	3.46
¿Estoy feliz de ser identificado como empleado Tristone?	3.42
¿Siento que Tristone es mi segundo hogar?	3.19
¿Me siento energizado de hacer aquello en lo que puedo ayudar a la empresa?	3.62
¿Me siento bien si puedo contribuir en algo para la empresa?	3.85
¿Me siento bien de estar en Tristone?	3.42
¿Me siento triste cuando oigo algo malo sobre la empresa?	3.23
¿Me siento feliz cuando gente externa a Tristone habla bien sobre la empresa?	3.31
¿Me siento preocupado cuando la empresa tiene problemas?	3.54
Media compuesta	3.44

Fuente:Elaboración propia en base a extracto de Ajzen (1993).

Esta evaluación indica que, en general, los empleados están apegados emocionalmente a la empresa y se identifican con ella.

Análisis e interpretación de los resultados de la actitud cognitiva

Tabla 6

Resultados de la actitud cognitiva

Encuestados	ITEMS								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Persona 1	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Persona 2	5	3	5	5	2	3	2	3	3
Persona 3	4	3	2	2	1	4	5	4	3
Persona 4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
Persona 5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
Persona 6	1	2	3	2	2	1	1	1	1
Persona 7	3	3	4	4	3	4	4	4	4
Persona 8	5	5	5	5	5	4	4	4	4
Persona 9	3	4	5	2	3	3	3	4	4
Persona 10	2	2	3	3	1	2	3	3	3
Persona 11	3	4	4	4	3	4	5	5	4
Persona 12	1	2	2	2	1	2	1	2	1
Persona 13	1	1	2	1	1	2	1	1	1
Persona 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Persona 15	2	2	3	2	3	3	2	3	3
Persona 16	2	2	3	1	2	2	2	3	3
Persona 17	3	3	4	4	5	4	4	4	4
Persona 18	3	3	4	3	5	4	5	4	5
Persona 19	4	4	5	5	5	4	4	5	5
Persona 20	2	2	3	2	2	3	2	3	2
Persona 21	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Persona 22	3	3	2	3	5	5	3	3	3
Persona 23	4	2	3	3	3	3	5	5	5
Persona 24	4	4	5	4	4	4	5	4	4
Persona 25	3	3	4	2	2	4	4	4	4
Persona 26	3	3	4	2	2	4	4	4	4
Promedio	2.9231	2.8846	3.5	2.8846	2.8077	3.2308	3.1923	3.3846	3.2692
Promedio compuesto	3.12								

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario de actitud cognitiva.

El estudio de la actitud de los empleados hacia la empresa nos indica que estos en su conjunto conocen su empresa y la dirección debe capitalizar su conocimiento para mejorar su situación.

Esta preocupación está ahora relacionada con la actitud de los empleados hacia la empresa en términos de actitud cognitiva.

Tabla 7

Actitud de los empleados hacia la empresa, actitud cognitiva

Preguntas o indicadores	Media
¿Conoce la visión y la misión de Tristone?	2.92
¿Conoce cuáles son los objetivos de Tristone?	2.88
¿Sabe cuáles son los problemas que enfrenta Tristone en el día a día?	3.5
¿Sabe cuáles son las fortalezas y debilidades de Tristone?	2.88
¿Sabe cuál es el "Core business" de Tristone?	2.8
¿Sabe si en Tristone se promueven valores?	3.23
¿Sabe si en Tristone se entrena para la formación de futuros líderes?	3.19
¿Conoce bien los procesos empleados en Tristone?	3.38
¿Sabe si en Tristone se promueven el hacer más de lo requerido?	3.26
Media compuesta	3.12

Fuente: Elaboración propia en base a extracto de Ajzen (1993).

El resultado de esta evaluación indica que los empleados en su conjunto conocen su empresa y la dirección debe capitalizar su conocimiento para mejorar su situación.

Análisis e interpretación de los resultados de la actitud conativa

Tabla 8

Resultados de la actitud conativa

Encuestado	ITEMS									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Persona 1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
Persona 2	2	2	4	1	3	1	2	2	1	2
Persona 3	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5
Persona 4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
Persona 5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
Persona 6	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
Persona 7	4	4	1	4	5	4	3	5	5	3
Persona 8	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
Persona 9	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5
Persona 10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5
Persona 11	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3
Persona 12	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5
Persona 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 14	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4
Persona 15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 16	1	1	4	2	5	3	2	3	2	2
Persona 17	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
Persona 18	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5
Persona 19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Persona 20	4	5	1	4	5	4	3	5	5	5
Persona 21	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
Persona 22	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3
Persona 23	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
Persona 24	5	5	3	4	1	4	4	4	5	5
Persona 25	3	3	3	2	4	4	3	3	4	5
Persona 26	3	3	3	2	4	4	3	3	4	5
Promedio	3.57692	3.692308	2.80769	3.34615	3.23077	3.46154	3.23077	3.57692	3.76923	3.80769
Promedio compuesto	3.45									

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario de actitud conativa.

En términos de su actitud conativa, los datos muestran que, en conjunto, el comportamiento o la actitud conativa de los empleados obtuvo una media compuesta de 3.45, lo que significa que los empleados están “bastante” de acuerdo con todas las cuestiones planteadas en las preguntas.

Se concluye que la actitud conativa de los empleados recae en el estrato de “Bastante”, ósea que, en otras palabras, es alta, pero no muy alta y tampoco es poco, muy poco o nada.

Tabla 9

Actitud de los empleados hacia la empresa, actitud conativa

Preguntas o indicadores	Media
1. Yo quiero hacer algo para ayudar a la empresa.	3.57
2. Yo quiero contribuir en algo bueno para la empresa.	3.69
3. Yo tengo que hacer sacrificios para ayudar a la empresa.	2.8
4. Yo promuevo a la empresa en el exterior.	3.34
5. Yo no quiero contribuir con problemas a la empresa.	3.23
6. Yo siempre viviré los valores aprendidos en la empresa.	3.46
7. Yo protejo el nombre de la empresa.	3.23
8. Yo trato de mantener un ambiente limpio y verde en la empresa.	3.57
9. Yo quiero ayudar a la administración si pudiera hacerlo.	3.76
10. Yo voluntariamente genero ideas de mejora a la administración.	3.8
Media compuesta	3.45

Fuente: Elaboración propia en base a extracto de Ajzen (1993).

Tabla 10

Resumen de la actitud de los empleados hacia la empresa

ITEM	Mean
Actitud Afectiva	3.44
Actitud Cognitiva	3.12
Actitud Conativa	3.45
Media Compuesta	3.33

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de los cuestionarios de actitud cognitiva, afectiva y conativa.

En resumen, los datos demuestran que, en conjunto, la actitud de los empleados hacia la empresa es media (3.33), tal como lo demuestra el rango de valores y su interpretación estadística. Aun si ellos son tomados separadamente, todos ellos casi están en el mismo nivel de la evaluación como actitud afectiva (3.44), actitud cognitiva (3.12), y la actitud conativa (3.45)

Análisis e interpretación de los resultados relación entre el liderazgo transformacional y las actitudes de los empleados hacia la empresa

Tomando los datos obtenidos de la Tabla 7. Preguntas cuestionario MLQ y medida de tendencia central (media), obtenemos lo siguiente.

Tabla 11

Resumen las medias de cada dimensión analizada

Variables 1		Variables 2 Actitudes		
Motivación inspiracional	Estimular a los seguidores a ir mas alla	Actitud Afectiva	Actitud Cognitiva	Actitud Conativa
4.15	3.76	3.38	2.92	3.57
3.38	3.42	3.46	2.88	3.69
3.46	3.42	3.42	3.5	2.8
3.8	3.42	3.19	2.88	3.34
3.42	3.61	3.62	2.8	3.23
3.46	3.38	3.85	3.23	3.46
		3.42	3.19	3.23
		3.23	3.38	3.57
		3.31	3.26	3.76
		3.54		3.8

Fuente: Elaboración propia con datos de variables de motivación, estímulos y actitudes.

De aquí partimos para obtener la correlación existente entre cada una de las variables mediante el uso de Excel, obteniendo la siguiente correlación r de Pearson.

Tabla 12

Interpretando a Cohen (1988), quien para valores absolutos indica que valores entre :

0.1 y 0.3 Representan un efecto pequeño

0.3 y 0.5 Representan un efecto medio

0.5 Representa un efecto grande

		a ir mas alla	Actitud Afectiva	Actitud Cognitiva	Actitud Conativa
Estimular a los seguidores a ir mas alla	0.667631047	1			
Actitud Afectiva	-0.518480246	-0.150033228	1		
Actitud Cognitiva	-0.266480798	-0.446719344	-0.067382897	1	
Actitud Conativa	0.267260448	0.204857428	-0.043964459	-0.291933635	1

Correlación r de Pearson con interpretación Cohen

Fuente: Elaboración propia mediante el uso de tablas de Excel.

Lo cual nos genera la respuesta a la pregunta ¿Hay una relación entre el liderazgo transformacional y las actitudes de los empleados hacia la empresa?

Tabla 13

Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y las actitudes de los empleados hacia la empresa

		Actitud Afectiva	Actitud Cognitiva	Actitud Conativa
Motivación Inspiracional	Correlación Pearson	0.51	0.26	0.26
	n	26	26	26
Estimular a los seguidores a ir más allá	Correlación Pearson	0.15	0.44	0.2
	n	26	26	26

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la correlación r de Pearson.

El cálculo r de Pearson revela que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional en su dimensión de motivación inspiracional con respecto a la actitud afectiva (0.51

significa efecto grande), así como también existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión de estimular a los seguidores a ir más allá con respecto a la actitud cognitiva (0.44 significa efecto medio). También existe una relación del liderazgo transformacional en su dimensión de motivación inspiracional con respecto a las actitudes cognitivas y conativas (0.26 representan un efecto pequeño) y la dimensión de estimular a los seguidores a ir más allá se relaciona entre las actitudes afectivas con las conativas (0.15 y 0.2 respectivamente lo que significa que representan un efecto pequeño).

Todas las dimensiones del liderazgo transformacional, como la motivación inspiracional, la estimulación de los seguidores a ir más allá, se correlacionan con todas las dimensiones de la actitud, como la actitud cognitiva, afectiva y conativa hacia la empresa. Se concluye que cambiar este estilo de liderazgo puede afectar la actitud de los empleados hacia la empresa.

CONCLUSIÓN

El presente estudio ha proporcionado una evaluación detallada del liderazgo transformacional en la planta Tristone Flowtech de Delicias, específicamente en las líneas de ensamble final de la plataforma de Ford C2. Los resultados indican que el liderazgo transformacional de los supervisores, superintendentes y gerentes se sitúa por encima del nivel medio. Aunque no alcanza niveles excepcionales, este hallazgo sugiere una base sólida pero mejorable en la aplicación de prácticas de liderazgo que como dice Bass, B. (1999) pueden influir positivamente en la actitud de los empleados hacia la empresa.

La actitud afectiva de los empleados se percibe como "buena", señalando una conexión emocional positiva con la empresa. Sin embargo, la actitud cognitiva se encuentra en el estrato de "algo", indicando que los empleados poseen una comprensión básica de la empresa. En contraste, la actitud conativa se evalúa como "bastante buena", evidenciando un deseo y compromiso de los empleados para contribuir al éxito de la empresa.

Uno de los aspectos más significativos de este estudio es la confirmación de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la actitud de los empleados hacia la empresa. Este resultado respalda la hipótesis del estudio, subrayando la importancia como menciona Robert K. Yin (2017) del liderazgo transformacional como un factor influyente en la percepción y compromiso de los empleados.

No obstante, es crucial reconocer las limitaciones de este estudio. La focalización exclusiva en el liderazgo transformacional, específicamente en el área de ensamble final de la plataforma Ford C2 en el turno matutino, implica que los resultados pueden no ser totalmente representativos de la totalidad de Tristone Flowtech. Se recomienda la realización de investigaciones adicionales que aborden otros estilos de liderazgo y que amplíen la cobertura a distintas áreas de la empresa.

En la literatura, varios autores respaldan la conexión intrínseca entre el liderazgo transformacional y la percepción positiva de los empleados hacia la empresa. Bass y Riggio (2006) destacan que los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus subordinados, generando un impacto positivo en la cultura organizacional. De manera similar, Avolio y Yammarino (2013) sostienen que el liderazgo transformacional puede conducir a una mayor identificación y compromiso de los empleados.

Para mejorar el liderazgo transformacional, se pueden considerar las propuestas de Northouse (2018), quien aboga por el desarrollo de habilidades como la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual. Estas prácticas pueden fortalecer la conexión emocional y cognitiva de los empleados con la empresa.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1993). Attitude structure and behavior. En D. J. Terry & M. A. Hogg (Eds.), *Attitudes, behavior, and social context: The role of norms and group membership* (pp. 215-238). Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-13.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2005). *Management: The new competitive landscape*. McGraw-Hill.
- Bojórquez, A. (2018). Impacto del liderazgo transformacional en la productividad: un estudio en organizaciones de manufactura en Mexicali. *Revista Internacional de Liderazgo y Gestión Empresarial*, 2(1), 45-58.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernandez, E., & Rodriguez, M. (2011). Liderazgo transformacional en el sector público: un estudio de caso en el IMSS de Zacatecas. *Revista de Administración Pública*, 45(2), 235-255.
- Hurtado, J. (2002). *Métodos de encuesta. Los procedimientos de entrevista*. Ariel.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robson, C. (2011). *Real world research: A resource for users of social research methods in applied settings*.
- Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .