



Carta Editorial

M.A. Mayra Figueroa Briceño
Psicóloga. Colegiada Activa No. 278

Para esta edición, hemos recibido apoyo de la licenciada Melissa Lemus desde Bonn, Alemania que la convierte en miembro externo de nuestro Consejo Editorial; le agradecemos su continuo e incondicional apoyo.

Los Congresos de psicología que se llevaron a cabo durante marzo y mayo tuvieron una gran acogida y excelentes resultados, especialmente el de ULAPSI en donde hubo alrededor de 700 ponencias, las que fueron presentadas, en su mayoría, por profesionales extranjeros, aunque fue Brasil el país con mayor participación. El congreso dejó grandes vivencias y aprendizajes, sobre todo la sana y valiosa invitación a la participación más activa en el trabajo colaborativo y en la generación de líneas de investigación con el objetivo de resolver problemas particulares en nuestros países de origen y Latinoamérica.

En esta edición contamos con la participación de la licenciada Tania Guilliolli, quien presenta un estudio para determinar la validez de constructo y la confiabilidad de perfil de liderazgo empresarial. El instrumento fue aplicado a 383 personas residentes en la ciudad capital.

El Maestro Cristhian J. Alvarado Sobio aborda el tema de la Ergonomía, como indicador de productividad en los puestos de trabajo y cómo su

incorporación puede minimizar y evitar los riesgos laborales. También la relaciona la pérdida del trabajo y los accidentes laborales y expresa la necesidad de reducir el riesgo de los trabajadores, e impactar positivamente la productividad y evitar el ausentismo de los mismos.

Contamos con el artículo de la licenciada Gina L. Abril Noriega quien toca un punto básico y primordial en la vida del profesional de la psicología: los valores éticos y principios que son establecidos y suponen estar implícitos en toda relación entre profesional y cliente. En el caso particular de la intervención psicológica, entre otras líneas que no deben ser rebasadas, está una eventual relación sexual. Realizada dentro del marco de un tratamiento terapéutico, la misma puede ser tipificada como abuso sexual por parte del profesional tratante debido a la vulnerabilidad emocional y psicológica del paciente.

Nuestra entrevista se centra en una profesional connotada, pionera en el campo de la Psicología Industrial y los Recursos Humanos en Guatemala: la Dra. Maritza Ochoa, quien actualmente dirige la firma MO Consultores en Recursos Humanos. Dentro de su carrera profesional sobresale su trayectoria en el Banco de Guatemala, donde ocupó los cargos de Gerente Administrativo, Directora de Administración y Desarrollo de

Recursos Humanos y Jefe del Centro de Capacitación. Contamos no solamente con la semblanza de sus logros y de su vida sino sus aportes importantes al tema. La doctora Ochoa está graduada en Desarrollo de Recursos Humanos en George Washington University (AbD). Su trabajo social en promover y fomentar el desarrollo integral de la mujer ha sido uno de sus intereses y objetivos a realizar de forma continua, así como la gestión del talento humano, investigación y publicaciones que aporten al tema.

En Vita et Opus se presenta al estudioso Kurt Lewin, psicólogo alemán reconocido universalmente como el fundador y pionero de la psicología social moderna y por sus significativas contribuciones realizadas a ese campo y campos afines.

El segmento de Ética presenta el tema Constancia de calidad. La misma es salvaguardada por el Colegio de Psicólogos como garante del reconocimiento de que cada miembro del colegio está obligado legalmente a colegiarse para formar parte de nuestro colegio profesional, lo cual a la vez lo acredita y respalda para su ejercicio profesional, y garantiza que está graduado o es egresado de un programa de Educación Superior.



Validez de constructo y confiabilidad de perfil de liderazgo empresarial.

Lic. Tania Guilliola & Lic. Carolina Gómez de Paniagua
Colegiada Activa No.1394

Fundadoras de PSICORE www.psicore.ws



Resumen: El objetivo de la investigación consistió en determinar la validez de constructo y la confiabilidad de Perfil de Liderazgo Empresarial. El instrumento se aplicó a 383 personas, en su mayoría residentes en la ciudad de Guatemala. Ellos fueron evaluados en 3 empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal. Se determinó que la subescala más confiable es nivel de liderazgo, con un resultado de 0.8905. La confiabilidad de las subescalas oscila entre 0.7599 (Estilo de liderazgo democrático) y 0.6824 (Estilo de liderazgo autocrático). Para validar las subescalas que miden los estilos de liderazgo se utilizó el análisis factorial con rotación Varimax, con tres factores. Juntos, los tres factores, explican el 20.542% de los resultados. Para validar estas subescalas y la que mide el nivel de liderazgo, también se tomaron en cuenta criterios externos, que permitieron establecer diferencias estadísticamente significativas según el nivel y estilo de liderazgo.

Palabras clave: validez, confiabilidad, constructo, liderazgo empresarial, análisis factorial subescalas.

Abstract: The goal of the research was to determine the construct validity and reliability of Business Leadership Profile. The instrument was applied to 383 people, mostly residents in the Guatemala City. They were evaluated in 3 companies dedicated to the recruitment and selection of staff. It was determined that the most reliable subscale is level leadership, with a score of 0.8905. The reliability of the subscales ranges from 0.7599 (democratic leadership style) and 0.6824 (autocratic leadership style). To validate the subscales that measure leadership styles factor analysis with Varimax rotation with three factors was used. Together, the three factors explain 20.542% of the results. To validate these subscales and measures the level of leadership, were also taken into account external criteria, which allowed to establish statistically significant differences by level and leadership style.

Keywords: validity, reliability, constructs, corporate leadership, factorial analysis, subscales.

Introducción

Es claro que el liderazgo importa en cualquier momento y circunstancia. Las empresas y los individuos exitosos dan muestra de un profundo liderazgo; ser capaz y poseer los atributos del liderazgo es maravilloso, siempre que dicha capacidad se emplee de manera apropiada y con propósitos definidos. El líder debe

demostrar atributos y también demostrar resultados (Ulrico, Zenger y Smallwood, 1999). El líder es el primer promotor de la productividad y crea una atmósfera que invita a ella; es modelo a través del ejemplo. Es el creador y sostén de la cultura organizacional orientada a la calidad y al servicio. Es él quien hace competitiva a la organización (Siliceo, Casares y Gonzáles, 1999).

El liderazgo es la principal herramienta de acción para poner en práctica los objetivos empresariales; los gerentes agotan la energía de las empresas, en tanto que los líderes infunden energía en ellas. (Koestenbaum, 1999). Los buenos líderes enseñan habilidades de liderazgo a su personal. Quienes son líderes eficaces enseñan a los seguidores a pensar en función de la empresa, no de sí mismos (Lussier y Achua, 2005). Estos autores describen las funciones administrativas del liderazgo:

- Funciones interpersonales: entre estas se menciona representar a la organización en diferentes actividades y ser enlace con miembros de otras unidades u organizaciones.
- Funciones informativas: el líder monitorea las actividades para detectar problemas y oportunidades, difunde información dentro de la organización y es portavoz fuera de esta.
- Funciones decisionales: dentro de las funciones del líder está innovar, manejar dificultades, asignar los recursos y negociar.

Ser líder no es igual a ser administrador; sin embargo, la capacidad para ejercer liderazgo efectivo es una de las claves para ser un administrador eficaz (Koontz y Wehrich, 2012; Stoner, Freeman, y Gilber, 1996). “Los líderes deben reflejar o personificar las cualidades esperadas o requeridas en sus grupos y organizaciones”

(Adair, 1978, p. 16).

El estilo de liderazgo en las empresas ha cambiado a través del tiempo. En las empresas de principios del siglo XX, el poder que daba el capital, el nivel jerárquico, el conocimiento y la tecnología estaba en las más altas posiciones, mientras que quienes estaban abajo se disciplinaban y obedecían. El jefe deseaba que los trabajadores fueran obedientes y no pensarán. Por el contrario, en las organizaciones actuales no sólo los grandes directores manejan la información; ellos trabajan en equipo, están comprometidos y participan en el análisis y toma de decisiones. Tienen pocos niveles de supervisión y mando (Siliceo, Casares y González, 1999).

Por lo anterior, establecer el nivel de liderazgo, así como el estilo en que éste se ejerce es importante para tener un perfil de los colaboradores que una empresa ha contratado o de quienes podría contratar. Esto motivó a PSICORE a elaborar una prueba psicométrica que podrán utilizar los psicólogos industriales para conocer mejor a los colaboradores de la empresa o completar la evaluación que realizan de los aspirantes a un puesto.

Muestra

Para estandarizar la escala se trabajó con 383 personas adultas, de ambos sexos, guatemaltecas, en su mayoría residentes en la ciudad de Guatemala. La siguiente tabla presenta las características de la muestra:

Tabla 1: Descripción de la muestra de estandarización (n = 383)

GÉNERO					
Femenino	122	31.9	Masculino	261	68.1
EDAD					
17-20	70	18.28	21-24	94	24.54
25-28	77	20.11	29-32	75	19.58
33-36	40	10.44	37-40	13	3.39
41-44	8	2.09	45-48	2	5.22
49-52	3	7.83	53-56	0	0
57-60		1		2.61	
ESCOLARIDAD					
Completo 6 primaria		7		1.8	
Cursó hasta nivel básico		47		12.27	
Cursó hasta nivel diversificado		11		2.87	
Finalizó nivel diversificado		185		48.30	
Cursó primeros tres años de universidad		74		19.32	
Cursó más de tres años en la universidad/finalizó la carrera		53		13.84	
No respondió		6		1.6	

*La primera columna indica el número de sujetos y la segunda el porcentaje de esa categoría con relación al total.

Instrumento

Perfil de Liderazgo Empresarial está diseñado para aplicarse a personas adultas que trabajan en una organización o a quienes están optando a una plaza dentro de ésta. Asimismo, puede aplicarse a otras personas que por conocimiento personal o práctica académica estén interesadas en la información que ofrece el instrumento. De la misma manera, puede utilizarse para realizar investigaciones relacionadas con el tema.

Contiene 79 ítems, los cuales miden los siguientes aspectos:

- Nivel de liderazgo: permite establecer si la persona tiene las características del líder.

- Estilo de liderazgo: estas subescalas indican el estilo de liderazgo que la persona evaluada utiliza con mayor frecuencia al interactuar con los seguidores. En esta prueba se partió de la siguiente clasificación de estilos de liderazgo: Autocrático, Democrático y Liberal.

- Sinceridad: a través de esta subescala se determina si la persona fue sincera al responder la prueba y si los resultados de esta reflejan las características de liderazgo que posee y el estilo de liderazgo que utiliza con mayor frecuencia.

Se describe una serie de situaciones laborales a las que la persona debe responder A, si lo que se afirma es VERDADERO (es decir, describe la forma en que

actúa o la forma en que actuaría); B si lo que se afirma A **VECES ES VERDADERO Y A VECES ES FALSO** (es decir, a veces actúa o actuaría de esa forma y a veces no) y C si es **FALSO** (no describe la forma en que actúa o actuaría). Además, se describen tres situaciones y a cada una se presentan tres opciones de respuesta. El evaluado debe indicar cuál es la que mejor lo describe.

Es una prueba autoaplicable y las instrucciones para responderla están en ella. Sin embargo, el examinador puede leer las instrucciones con el examinando. También debe explicarle los motivos por los cuales se le evalúa. No hay un tiempo límite, pero se estima que en 20 minutos la mayor parte de personas terminan de responder la prueba.

Procedimiento

Los sujetos fueron evaluados en 3 empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal en la ciudad capital. A todos los sujetos se les explicó cómo debían responder la prueba y se les garantizó la confiabilidad de la información. Posteriormente, se procedió a tabular los datos y realizar el análisis estadístico de los mismos.

Resultados

Para establecer la confiabilidad de cada una de las subescalas de la prueba se utilizó el alpha de Cronbach. Los resultados se presentan en la tabla 2:

TABLA 2: Alpha de Cronbach de las subescalas que integran Perfil de Liderazgo Empresarial

<i>Subescala</i>	<i>Alpha de Cronbach</i>
Nivel de liderazgo	0.8905
Estilo de liderazgo autocrático	0.6824
Estilo de liderazgo democrático	0.7599
Estilo de liderazgo liberal	0.6892
Sinceridad	0.8046

De acuerdo con los datos de la tabla anterior, *nivel de liderazgo* es la subescala más confiable y está cerca del criterio planteado por Gregory (2001) como nivel de liderazgo mínimo que debe llenar un instrumento de medición para tomar decisiones importantes (0.90). Gregory cita a Guilford y Fruchter, quienes indican que instrumentos con índices de confiabilidad de 0.70 pueden ser útiles. Las tres subescalas que miden estilos de liderazgo tienen resultados cercanos a 0.70.

Para determinar la validez del instrumento se utilizaron varios criterios. Los ítems de las subescalas se analizaron a través de la correlación ítem-total corregida. Esto permitió seleccionar aquellos que son discriminantes y eliminar los que no lo son. Al analizar los ítems se tomó en cuenta el criterio sugerido por Aiken (2003), quien indica que se considera que el ítem tiene una alta calidad técnica, y por lo tanto es aceptable, cuando la correlación ítem-total es igual o mayor a 0.30.

La subescala *nivel de liderazgo* se validó mediante varios criterios externos: tendencia a dirigir juegos cuando era niño, número de actividades en que la persona ha sido coordinador, forma de buscar solución a los problemas que se presentan y el interés de tener un negocio propio o trabajar como empleado.

Los resultados se presentan en las siguientes tablas:

TABLA 3: Diferencia en la tendencia a dirigir juegos de niño

	n	M	DE	t obtenida	p < 0.05	d
Sí dirigía los juegos de niño	267	79.9775	7.7663	5.380	.000	.2765
No dirigía los juegos de niño	115	74.6087	9.4104			

Se seleccionó este criterio porque se consideró que quienes son líderes mostraron desde niños la tendencia a organizar juegos y dirigirlos, mientras que los otros preferían jugar en lo que los demás sugerían. Al analizar los resultados se observa que existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos, y que la media más alta corresponde a quienes dirigían los juegos de niños. El tamaño de la diferencia es bajo.

TABLA 4: Relación entre en el número de actividades en que una persona ha sido coordinador y su nivel de liderazgo

	No. actividades coordinadas	
	R	p < 0.05
Nivel de liderazgo	.227	.000

Este criterio se seleccionó porque se consideró que quienes son líderes aparecen con frecuencia como coordinadores en diferentes actividades, tanto laborales como personales. Al realizar el análisis se encontró que existe relación positiva, baja y estadísticamente significativa entre el nivel de liderazgo y el número de actividades en que una persona ha sido coordinador. Esto indica que a mayor liderazgo, mayor número de actividades coordinadas.

TABLA 5: Diferencia en la forma de buscar solución a los problemas que se presentan

	n	M	DE	t obtenida	P < 0.05	d
El sujeto busca la solución	302	79.1854	8.1538	3.574	.000	.3673
Se apoya en los demás	79	75.3418	9.7664			

El criterio anterior se seleccionó porque se razonó que quienes son líderes buscan la solución a sus problemas, mientras que quienes no lo son buscan la guía de otros. El análisis estadístico mostró que existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos. La diferencia es pequeña; la media en nivel de liderazgo de quienes buscan solución a sus problemas es más alta que la de quienes buscan la guía de otros.

TABLA 6: Diferencia en la forma de trabajo

	N	M	DE	t obtenida	P < 0.05	d
Trabajar a las órdenes de un superior	172	77.1512	9.1242	-2.465	.014	.2539
Tener un negocio propio	207	79.3285	8.0628			

Al seleccionar este criterio se razonó que quienes son líderes buscan serlo también en lo laboral, a través de un negocio propio; mientras quienes no lo son prefieren que alguien más les guíe en su trabajo. Al realizar el análisis estadístico se encontró que la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa. El tamaño de la diferencia es pequeño. La media más alta corresponde a quienes desean tener un negocio propio.

Para validar las subescalas que miden los estilos de liderazgo se utilizó el análisis factorial con rotación Varimax, con tres factores. Se encontró que los ítems que tienen una carga factorial alta en el Factor 1 se refieren al estilo de liderazgo liberal. Este factor explica el 6.999% de los resultados. Mientras que los ítems que tiene una carga factorial alta en el Factor 2 se refieren al estilo de liderazgo democrático. El factor 2 explica el 6.797% de los resultados. Finalmente, los ítems que tienen carga factorial alta en el factor 3 se refieren al estilo de liderazgo autocrático. Este factor explica el 6.747%

de los resultados. Juntos, los tres factores, explican el 20.542% de los resultados. Se eliminaron los ítems que se habían planteado originalmente para estas subescalas pero no tuvieron una carga factorial alta en ninguno de los tres factores.

Para validar estas subescalas también se tomó en cuenta un criterio externo: frases con las que el sujeto se identifica y se refieren a cómo trabajar en grupo. Los resultados del análisis estadístico se encuentran a continuación:

TABLA 7: Relación entre frases que describen la forma de trabajar en grupo y el estilo de liderazgo

	Estilo de liderazgo autocrático	Estilo de liderazgo democrático	Estilo de liderazgo liberal
Frase a: democrática	.081	.411**	-.173**
Frase b: autocrática	-.069	-.286**	.131*
Frase c: liberal	-.073	-.332**	.228**

* Correlación significativa a nivel de 0.05.

** Correlación significativa a nivel de 0.01.

Al plantear este criterio se consideraron tres frases: “Antes que nada es importante escuchar la opinión de cada parte”, la cual se consideró relacionada con el estilo de liderazgo democrático; “Es necesario que alguien dirija esto”, la que se consideró relacionada con el estilo de liderazgo autocrático; y “Cada quien debe resolver sus problemas”, que se relacionó con el estilo de liderazgo liberal. Al hacer el análisis estadístico se encontró que la frase “democrática” tuvo relación positiva, moderada y estadísticamente significativa

con la subescala estilo de liderazgo democrático. Asimismo, la frase “liberal” tuvo relación baja, positiva y estadísticamente significativa con la subescala estilo de liderazgo liberal. Por el contrario, la frase “autocrática” no se relacionó con la subescala que le correspondía.

Se analizó la correlación entre las tres subescalas que miden estilos de liderazgo. Los resultados se muestran en la tabla siguiente:

TABLA 8: Correlación entre las subescalas que miden estilos de liderazgo

SUBESCALA	Autocrático	Democrático	Liberal
Autocrático	-	.126*	-.178**
Democrático	-	-	.178**
Liberal	-	-	-

* Correlación significativa a nivel de 0.05. ** Correlación significativa a nivel de 0.01.

Las correlaciones bajas entre las escalas indican que los constructos que miden las escalas son distintos. Ψ

Referencias

- Adair, J. (1978). El liderazgo basado en la acción. México D.F., México: McGraw Hill.
- Aiken, L. (2003). Test psicológicos y evaluación (3ª. ed.). México D.F., México: Prentice Hall.
- Gregory, R. (2001). Evaluación psicológica, historia, principios y aplicaciones. México: Manual Moderno.
- Koestenbaum, P. (1999). Liderazgo. La grandeza interna. México D.F., México: Prentice may Hispanoamericana.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). Administración. Una perspectiva global (14ma. ed.). México D.F., México: McGraw Hill.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México D.F., México: Thomson Learning.
- Siliceo, A., Casares, D. y González, J.L. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilber, D. (1996). Administración (6ta. ed.). México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ulrick, D., Zenger, J. y Smallwood, N. (1999). Liderazgo basado en resultados. De cómo los líderes fortalecen el negocio e incrementan las utilidades. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.