

# Liderazgo transformacional: un constructo multidimensional vinculado al bienestar y desempeño laboral.

Mag. Giannella Cozzo Cabrera, Dr. Alejandro Anselmi, Dra. Valeria Cruz-Ortiz & Dra. Isabel M. Martínez

Contacto: gcozzo@ucu.edu.uy

## Introducción

El liderazgo transformacional es la teoría de liderazgo más investigada y abordada tanto en el área académica como aplicada en el contexto organizacional (Jensen et al., 2019), lo que lo establece como un modelo de éxito académico y comercial (Batista-Foguet et al., 2021). Este tipo de liderazgo se caracteriza por inspirar, motivar y fomentar el desarrollo personal y profesional de lxs empleadxs. Su relevancia no solo proviene de su prevalencia, sino también de la relación que se ha encontrado entre el liderazgo transformacional y las variables de resultado organizacional (Bass & Riggio, 2005).

Sin embargo, para medir adecuadamente este constructo, es fundamental disponer de instrumentos validados y adaptados a contextos culturales específicos (Castro Solano & Casullo, 2005). Considerando que la revisión de la literatura realizada arroja que son escasos los estudios de análisis de las propiedades psicométricas de la escala de Rafferty y Griffin (2004), que no existen adaptaciones fuera del contexto cultural de Australia y España, y la importancia de la literatura de este constructo sobre el desempeño laboral y el bienestar de lxs trabajadorxs, es relevante realizar un estudio instrumental evaluando las propiedades psicométricas de esta escala, ampliamente utilizada, que avalen su uso en otros contextos y que garanticen que la investigación con este instrumento arrojará resultados válidos y fiables.

El contar con medidas que sean fiables y válidas favorece el avance del campo del liderazgo basado en evidencia científica de calidad.

## Método

**792** personas trabajadoras de Uruguay  
64% hombres y 36% mujeres

## Participantes

**3 empresas**

Sectores financiero, ventas al por menor y fuerzas armadas

## Instrumentos

**1** Cuestionario de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004) adaptado al castellano por Salanova et al. (2012).  
Escala de respuesta tipo Likert donde 0 significa "Totalmente en desacuerdo" y 6 "Totalmente de acuerdo".

Visión | 3 ítems | i.e. "Tiene claro hacia dónde va nuestra organización"

Comunicación inspiracional | 3 ítems | i.e. "Nos anima a ver los cambios como situaciones llenas de oportunidades"

Estimulación intelectual | 3 ítems | i.e. "Nos incita a pensar en viejos problemas de nuevas maneras"

Apoyo | 3 ítems | i.e. "Piensa en nuestras necesidades personales"

Reconocimiento | 3 ítems | i.e. "Nos agradece la mejora de la calidad de nuestro trabajo"

**2** Subescala de desempeño colectivo del cuestionario HERO (Salanova et al., 2012) adaptada de la escala de Goodman y Svyantek (1999).  
Escala de respuesta tipo Likert donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 7 "Totalmente de acuerdo".

Desempeño intra rol | 3 ítems | i.e. "Cumplimos con todas las funciones y tareas exigidas por el puesto"

Desempeño extra rol | 3 ítems | i.e. "Realizamos funciones no requeridas pero que mejoran la imagen de la empresa"

**3** Cuestionario abreviado UWES (Schaufeli et al., 2019) para medir engagement.  
Escala de respuesta tipo Likert de 0 a 6 en la que 0 equivale a "Nunca" y 6 a "Siempre".

Vigor  
1 ítem

Dedicación  
1 ítem

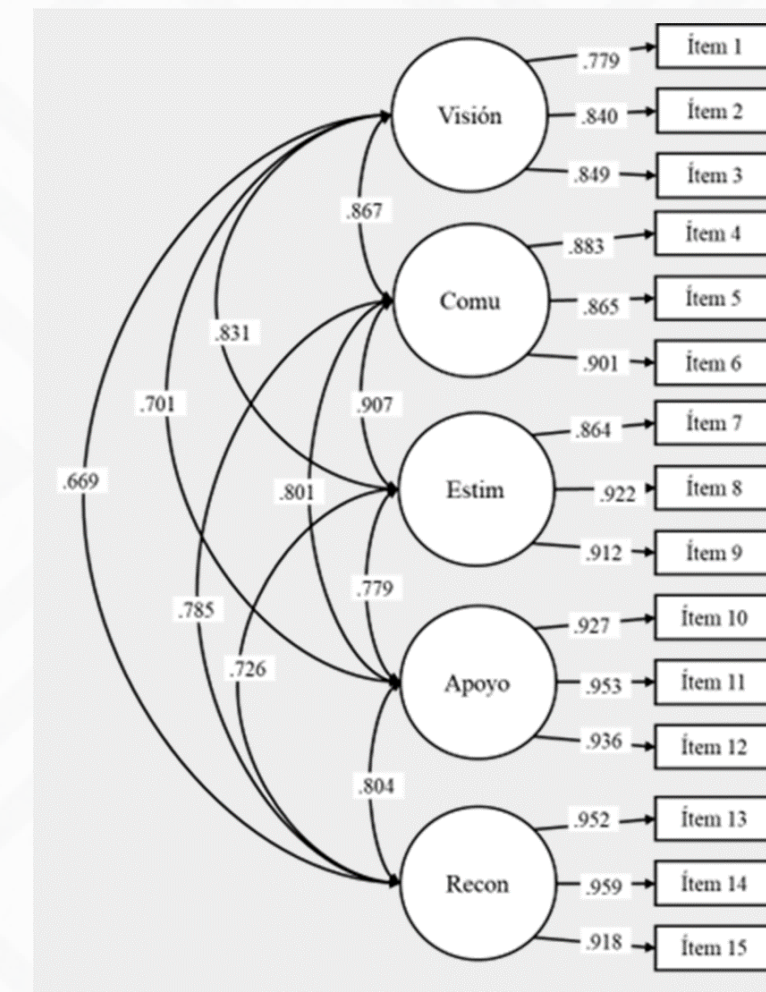
Absorción  
1 ítem

## Discusión y conclusiones

El análisis de confiabilidad refleja que la escala mide correctamente las cinco dimensiones del Liderazgo Transformacional, con alfas de Cronbach en niveles entre buenos y excelentes (George & Mallery, 2019).

El presente estudio corrobora el modelo teórico propuesto por Rafferty y Griffin (2004). Los resultados brindan evidencia que respalda el modelo multidimensional del Liderazgo Transformacional como un modelo de mayor ajuste que el unidimensional. Esto sugiere la relevancia de evaluar a los líderes teniendo en cuenta las cinco dimensiones y no una única medida relativa al estilo transformacional, contrariamente a la tendencia identificada en los estudios en la temática.

Se corrobora la eficacia del instrumento de Rafferty y Griffin (2004) para medir el constructo de Liderazgo Transformacional, lo que ofrece una herramienta válida y fiable para su utilización en el ámbito organizacional uruguayo.



Batista-Foguet, J.M., Esteve, M., & van Witteloostuijn, A. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. Plos One, 16(7). DOI: 10.1371/journal.pone.0254329

Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2005). Transformational Leadership, 2nd ed. Psychology Press: New York, NY. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Castro Solano, A. & Casullo, M.M. (2005). Análisis del cambio en los estilos de liderazgo de un grupo de estudiantes militares. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 19(1), 105-120. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.200401.004>

George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS Statistics 26 step by step. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>.

Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A.-L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. Administration & Society, 51(1), 3-33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>

Rafferty, A.E. & Griffin, M.A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. The Leadership Quarterly, 15(3), 329-354. DOI:10.1016/j.leaqua.2004.02.009

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We Need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. Group & Organization Management, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/105960112470405>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report.