



Marcelo José Villarreal Coindreau
Facultad de Psicología
majovicoin@gmail.com

Héctor Bárcenas Gómez
Facultad de Psicología
hbarcenass8@gmail.com

Ana Inés Aspe Holley
Facultad de Psicología
inesaspe21@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de liderazgo, que se expresa en la influencia que tiene una persona sobre otras y genera seguidores, ha sido, a lo largo del tiempo, un objeto de particular interés para diversas disciplinas y el público general. La comprensión de este fenómeno permitiría, en principio, identificar el potencial de los individuos para dirigir una organización o generar cambios sociales o, simplemente, tener un mejor entendimiento de la historia. Un aspecto interesante al revisar la literatura respecto al tema del liderazgo es la falta de información sobre la posible influencia diferenciada del carisma del líder y de los valores considerados positivos o negativos. El presente estudio tuvo como propósito adaptar una propuesta de medición que permita identificar cuáles son las características de la personalidad que definen a un individuo como un buen líder y cómo son percibidas por los jóvenes universitarios.

MATERIAL Y MÉTODO

Participaron 450 estudiantes de una universidad privada del Estado de México. Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la nueva propuesta de medición fueron: el *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), algunas escalas del *Big Five Inventory* (BFI) y el *Narcissistic Personality Inventory* (NPI-40).

RESULTADOS

Se realizaron análisis factoriales para determinar la estructura del instrumento y se calcularon los coeficientes de alfa de Cronbach para cada uno de los factores resultantes. Sólo los dos primeros factores tuvieron coeficientes superiores a 0.70, por lo que se forzó la solución a ese número. Con base en los resultados obtenidos, se repitió el análisis factorial eliminando los pares de reactivos que tuvieron cargas menores a 0.400.

El primer factor se conformó con 13 pares y el segundo con 10, explicando 20.31% y 14.54% de la varianza del total de los reactivos involucrados, y con coeficientes alfa de Cronbach de 0.810 y 0.748, respectivamente. En la tabla 1, se presenta la estructura y las cargas factoriales, así como el texto de los reactivos con calificación alta.

Asimismo, se realizó un análisis de correlación de Pearson entre los dos factores obtenidos, resultando una correlación significativa pero débil ($r=.235$, $p<.001$), por lo que se puede decir que los dos factores son prácticamente independientes, de modo que cada uno brinda información específica. También se calcularon la media aritmética y la desviación estándar para los dos factores obtenidos (tabla 2).

DISCUSIÓN

Los resultados confirman los hallazgos de investigaciones previas, en el sentido de que el carisma se relaciona con la benevolencia de la persona. De igual manera, se tiende a percibir a las personas humildes como líderes, en línea con lo propuesto por Collins (2001).

REFERENCIAS

- Collins J. Good to great: Why some companies make the leap ... and others don't. New York, NY: HarperBusiness; 2001.
- Conger J, Kanungo R, Menon S. Charismatic leadership and follower effects. *J. Organ. Behav.* 2000; 21(7):747-767.
- Gray J, Densten, I. How Leaders Woo Followers in the Romance of Leadership. *Applied Psychology.* 2007;56(4):558-581.
- Hogan R, Kaiser R. What we know about leadership. *Rev Gen Psychol.* 2005;9(2):169-180.
- Karakas F, Sarigollu E. Benevolent Leadership: Conceptualization and Construct Development. *J. Bus. Ethics.* 2011; 108(4):537-553.
- Parris D, Peachey J. A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts. *J. Bus. Ethics.* 2013;113(3):377-393.

Factor 1 – Liderazgo carismático			
Instrumento base	Escala	Reactivo	Carga
MLQ	Consideración individualizada	19. Inspira a los demás a ver las situaciones de maneras novedosas	0.756
MLQ	Estimulación intelectual	10. Ayuda a los demás a desarrollarse profesionalmente	0.640
MLQ	Consideración individualizada	9. Describe claramente lo que se debe hacer	0.624
NPI	Derecho a ser privilegiado	13. Tiene la capacidad de influir a otras personas	0.602
MLQ	Estimulación intelectual	20. Da a conocer a cada quien lo que piensa específicamente de su trabajo	0.595
NPI	Explotación	3. Asume las consecuencias de su conducta	0.579
MLQ	Motivación inspiracional	18. Hace a otros analizar ideas que no se habían cuestionado	0.551
NPI	Explotación	14. Es extrovertida y social	0.509
BFI	Amabilidad	15. Tiende a ser considerada	0.492
BFI	Extraversión	24. Está llena de entusiasmos.	0.466
NPI	Explotación	23. Logra que otros creen cualquier cosa que diga	0.449
MLQ	Motivación inspiracional	8. Provoca que los demás generen nuevas formas para superar problemas	0.441
BFI	Apertura	6. Rompe esquemas	0.403
Factor 2 – Colaboración humilde y creativa			
Instrumento base	Escala	Reactivo	Carga
BFI	Amabilidad	25. Le interesa trabajar en grupo	0.665
MLQ	Influencia idealizada	17. Siente orgullo al relacionarse con otros	0.600
NPI	Derecho a ser privilegiado	22. El poder por sí mismo no le interesa	0.558
BFI	Apertura a nuevas experiencias	26. Tiende a ser creativo e imaginativo	0.553
NPI	Exhibicionismo	11. No tiene la necesidad de resaltar (vs. Disfruta ser el centro de atención)	0.541
NPI	Derecho a ser privilegiado	12. Acepta las cosas como van llegando	0.538
NPI	Derecho ser privilegiado	2. No tiene la necesidad de resaltar (vs. Insiste en recibir el respeto que merece)	0.532
BFI	Apertura a nuevas experiencias	16. Inicia nuevas modas y tendencias	0.522
NPI	Exhibicionismo	1. Es precavida	0.473
BFI	Extraversión	4. Es calmada	0.407

Tabla 1. Reactivos para los factores rotados.

Factor	Media	Desviación estándar
Liderazgo carismático	5.45	0.84
Colaboración humilde y creativa	4.43	0.99

Tabla 2. Análisis descriptivo de los factores obtenidos.