

I. Introducción

1. Descripción general

Desde hace algunos años la Psicología se ha convertido en un pilar fundamental para las organizaciones, mismas que anteriormente no le daban la importancia suficiente a los Recursos Humanos, sin saber que con la ayuda de ésta, se podrían potenciar sus capacidades y por consiguiente volver más eficaz y productiva a la empresa. Hoy en día gracias a las investigaciones dedicadas al liderazgo y a la personalidad, se han descubierto una serie de rasgos que generan distintos tipos de líderes. Con el paso del tiempo se lograron descubrir distintos tipos de Liderazgo entre los que destacan el Liderazgo situacional, carismático, transaccional y finalmente el transformacional que como nos menciona Hellriegel (1999) es ejercido por aquellas personas que se apoyan en sus fuentes de referencia y personales de poder para provocar sentimientos intensos y motivar a los empleados.

Mediante algunas investigaciones se ha encontrado que existen factores de la personalidad que encajan con el modelo de Liderazgo transformacional entre los cuales se encuentra contar con un locus de control interno.

En un experimento realizado por Howell (1993) se encontró que el locus de control interno se correlaciona positivamente con 3 medidas del liderazgo transformacional: el carisma, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Esta hipótesis fue corroborada posteriormente por Popper (2004) que identificó las capacidades más importantes que se requieren para el Liderazgo transformacional: la discreción, bajos niveles de ansiedad, auto eficacia y finalmente un locus de control interno. Tomando en cuenta esto último, el presente trabajo se enfocará en demostrar que el locus de control interno se relaciona con los líderes transformacionales que a su vez dirigen a equipos más eficientes y eficaces que los líderes con otros estilos de liderazgo, como lo menciona Gilbert (1985) en su ensayo “Construcción de los equipos altamente productivos de trabajo con la dirección positiva” en el que los líderes transformacionales, dan al trabajador una visión positiva de la vida, tienen un

interés sincero en el trabajador, la confianza de que éste podrá realizar bien una tarea por mas difícil que sea y se esmera en desarrollar a futuro a su subordinado. Este mutuo intercambio de propósitos es el que forma una alianza psicológica que es central en los equipos de trabajo productivos. En el caso de esta tesis las aplicaciones prácticas incluyen: posibilidades de aumento de la eficacia para los participantes, información para el líder respecto a sus niveles de liderazgo transformacional y para la empresa, el uso de los resultados en el sentido de la relación que exista entre el liderazgo transformacional y el locus de control sobre la eficacia.

2. Liderazgo.

2.1 Antecedentes históricos de la investigación de Liderazgo.

Las investigaciones del fenómeno del Liderazgo comenzaron a principios del siglo XX y estuvieron centradas en identificar aquellas características (rasgos) que diferenciaban a los líderes de aquellos que no lo eran. Estas teorías fueron denominadas teorías del *gran hombre* (Bass, citado por Nader, 2007).

La teoría de la atribución, una teoría temprana del Liderazgo parte simplemente de un reconocimiento que la gente hace sobre los comportamientos de otros individuos. Según la teoría de la atribución, los líderes se caracterizan por tener rasgos, tales como inteligencia, una personalidad abierta, habilidades verbales, agresividad, consistencia, y determinación (Bromley y Kirschner, 2007).

2.2 Estilos de Liderazgo

Burns (1978) especialista en ciencias políticas descubrió un modelo de liderazgo que llamó rápidamente la atención de la comunidad académica. Este modelo surgió como consecuencia de analizar las biografías de varios líderes políticos. Por un lado se encontraban los líderes transaccionales quienes lideran a partir de intercambios (por ejemplo, puestos de trabajo por votos o aumentos de sueldo a cambio de aumento de la productividad) y por otro lado se encuentran los líderes transformacionales, quienes estimulan e inspiran a sus subordinados para que

logren resultados extraordinarios y a la vez desarrollen sus propias habilidades de liderazgo.

Liderazgo carismático

La teoría del liderazgo carismático, una extensión de la teoría de la atribución, indica que los seguidores hacen atribuciones de las capacidades heroicas o extraordinarias cuando observan ciertos comportamientos en sus líderes elegidos. Los líderes carismáticos tienen típicamente una "visión o un sentido del propósito" que logran comunicar con eficacia, siendo constantes, enfocados, altamente confidentes y conscientes de sus propias fuerzas y debilidades. Una cuestión importante de la teoría del liderazgo carismático es saber si "Los líderes carismáticos nacen o se hacen". La mayoría de los teóricos concuerdan en que los líderes pueden aprender a ser carismáticos (Bromley y Kirschner, 2007).

Liderazgo situacional

Este Liderazgo fue desarrollado por Hersey y Blanchard, la tesis fundamental de estos dos autores es que no existe un modelo universal que funcione para el liderazgo, lo que hay son situaciones siempre diferentes y el Liderazgo situacional pretende diagnosticar cada una de esas situaciones para saber la forma en la que el líder debe adecuar su estilo de acuerdo a lo que esté sucediendo (Reig, 2003).

Liderazgo transaccional

La teoría del Liderazgo transaccional indica que los líderes dirigen o motivan a sus seguidores basados en el cumplimiento de metas establecidas, clarificando sus papeles y tareas particulares. Los líderes transaccionales especifican los requisitos y las condiciones explícitas de la tarea, y proporcionan las recompensas para satisfacer esos requisitos, así al satisfacer dicho requisito están terminando la transacción (Bromley y Kirschner, 2007).

2.3 Liderazgo transformacional

Este tipo de Liderazgo se describe a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan

cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas.

Además el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto de parte de los adeptos y son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado (Nader y Castro, 2007). Bennis (Citado por Pawar, 1997) indica que el Liderazgo transformacional ocurre cuando los líderes se apoyan para llegar a un nivel más elevado de motivación. Por otra parte Roche (Citado por Pawar, 1997) lo define como la capacidad que tiene un líder de influenciar los valores, las actitudes, las creencias y los comportamientos de otros, trabajando con ellos para lograr la misión y el propósito de la organización.

Bromley y Kirschner (2007) mencionan que los líderes transformacionales deben poder definir y articular una visión para sus organizaciones, a fin de que los seguidores intrínsecamente acepten la credibilidad del líder.

Bass y Avolio (Cit. por Bromley, 2007) propusieron que la dirección transformacional está compuesta por cuatro dimensiones, designadas las “*cuatro i*”

La primera dimensión es la *influencia idealizada* que se refiere al comportamiento que da lugar a la admiración, al respeto, y a la confianza del seguidor en el líder. La *influencia idealizada* incluye una consideración de las necesidades del seguidor sobre las necesidades personales del líder y una alta conducta ética y moral.

La segunda dimensión es la de *motivación inspiracional* que se da mediante los comportamientos que proporcionan el significado del trabajo, los desafíos que este implica y las tareas a conseguir. Esta dimensión incluye el establecimiento de expectativas claras y la demostración del compromiso que se tiene para cumplir las metas de la organización. Además, en esta instancia el espíritu del equipo se estimula con entusiasmo y optimismo para el mejor futuro de la organización.

La tercera dimensión es la de *estimulación intelectual* con la que los líderes buscan ideas nuevas y soluciones creativas a los problemas de la organización y

de sus seguidores buscando generar nuevos acercamientos para realizar las tareas de la empresa.

La cuarta dimensión se llama *consideración individualizada* que es reflejada por los líderes que escuchan atentos, prestando especial atención a los logros de sus seguidores y a los requisitos para su crecimiento. Las buenas habilidades de comunicación se valoran altamente en esta dimensión.

2.4 Hallazgos sobre Liderazgo transformacional

Khoo y Burch (2008) encontraron mediante el uso de la encuesta del desarrollo de Hogan (HDS) y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) que la dimensión Histriónica del (HDS) es un predictor positivo del Liderazgo transformacional, mientras que las dimensiones, cauteloso y narcisista fueron reveladas como predictoras negativas del liderazgo transformacional. Por otra parte Walumbwa y Orwa (2005) investigaron la relación existente entre el liderazgo transformacional y dos actitudes de trabajo relacionadas como el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, comparando a Kenia y los Estados Unidos. Los resultados demuestran que el liderazgo transformacional tiene un efecto fuerte y positivo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en ambas culturas.

Cameron (2003) realizó una investigación en una empresa con 207 encargados, divididos en tres secciones, la primera de mandos bajos (n=91), la segunda de mandos medios (n=73) y tercera de mandos altos (n=43), con el objetivo de confirmar las teorías que afirman que el Liderazgo transformacional aumenta el nivel de eficacia de las organizaciones. Utilizando el cuestionario de comportamiento del líder (LBQ) y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), encontró que los resultados no indicaban ninguna diferencia significativa en el nivel de dirección en el LBQ, pero los encargados de mandos altos obtuvieron puntajes más altos que los de mandos bajos en todas las escalas transformacionales del MLQ.

En un estudio realizado a 78 comandantes del ejército de los Estados Unidos con 162 hombres a su cargo a los que se les aplicó el cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ), se obtuvo una relación significativa y positiva en

la motivación y el estilo de liderazgo transformacional de los comandantes de la compañía (Massi, 2000).

Gilbert (1985) escribe en su ensayo “Construcción de los equipos altamente productivos de trabajo con la dirección positiva” que los líderes transformacionales, dan al trabajador una visión positiva de la vida, tienen un interés sincero en el trabajador, la confianza de que éste podrá realizar bien una tarea por más difícil que sea y se esmera en desarrollar a futuro a su subordinado. Este mutuo intercambio de propósitos forma una alianza psicológica que es central en los equipos de trabajo eficaces.

Giliath y Nitzverg (Cit. Por Rivka, 2007). Encontraron que los empleados hacen representaciones mentales positivas de los líderes transformacionales debido a que los encuentran como personas seguras de sí mismas, sensibles, responsables y eficaces, además se encontró que los líderes inseguros fueron percibidos como personas débiles, incapaces e ineficaces.

En un estudio realizado a 635 profesores que trabajan en escuelas turcas, se encontró que el liderazgo transformacional tiene un impacto profundo en la satisfacción profesional de los profesores y al mismo tiempo se encontró que este tipo de liderazgo contribuye a generar un buen clima organizacional (Korkmaz, 2007).

Un estudio realizado por Broerner (2007) a 91 líderes de compañías alemanas, halló que los líderes transformacionales incrementan la eficiencia de sus seguidores estimulando comportamientos de cooperación en el equipo de trabajo, mientras que incrementan la innovación del seguidor fomentando la discusión polémica de las acciones relacionadas con la tarea. Además se ha encontrado que los líderes transformacionales inducen experiencias emocionales positivas en sus seguidores influenciando tres componentes de la motivación del seguidor: el compromiso con las metas, intensidad del esfuerzo y la persistencia del esfuerzo (Lies, 2006).

Por otra parte, investigaciones sugieren que el comportamiento de anticipación de un líder transformacional influencia la necesidad de logro de los seguidores y el comportamiento empático del líder estimula la necesidad de

afiliación, aparte la necesidad de energía de los seguidores es realizada por el empowerment del líder. Se sugiere más a fondo que los comportamientos de un líder transformacional y las necesidades de sus seguidores promueven opiniones más claras del papel a desempeñar, mejor el funcionamiento grupal, generan una mayor satisfacción laboral y fomentan una mejor cohesión del equipo (Choi, 2006).

Shung (2003) Utilizando una muestra de 290 empleados y de sus supervisores a partir de 46 compañías coreanas, encontró que el liderazgo transformacional fue relacionado positivamente con 3 factores: La creatividad del seguidor, que existía menos rotación y que la motivación intrínseca medió la contribución a la interacción de los empleados con el proyecto. Una investigación realizada por Heatland (2003) en Noruega a 100 empleados de mandos medios utilizando la prueba de los 16 factores de la personalidad y el MLQ encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y cuatro factores de personalidad percibidos por los empleados en sus líderes: calor, razonamiento, franqueza y tensión. Por su parte Viator (2001) en una investigación realizada a 1150 empleados de oficinas de correos y encontró que el liderazgo transformacional fue asociado positivamente a la claridad del papel, a la satisfacción profesional y a la comisión de organización afectiva.

Un estudio realizado por Judge (2000), utilizando la prueba de los 5 factores de la personalidad o Big five en 14 muestras de líderes reveló que la extroversión es un predictor positivo para el liderazgo transformacional y que el neuroticismo está relacionado negativamente con el liderazgo transformacional.

Colbert (2008) utilizando datos a partir de 98 equipos de trabajo encontró que el liderazgo transformacional fue relacionado positivamente con la congruencia de la importancia de las metas dentro del equipo y que alternadamente fue relacionada positivamente con el funcionamiento de la organización. Por su parte Hartog (2007) halló que los empleados de líderes transformacionales tienen un mayor sentido de pertenencia a la empresa y están más comprometidos ayudar a las tareas que no tienen que ver con su trabajo que los empleados que tienen otro tipo de líderes. Otro estudio realizado por Kormaz

(2008) encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la iniciativa de capacitación y reaprendizaje en los empleados.

Una investigación realizada por Chan (2005) realizada a 510 empleados de la construcción relacionó la eficacia con 5 factores del liderazgo transformacional: la idealización de atributos, comportamientos idealizados, capacidad para inspirar motivación, estimulación intelectual y una consideración individualizada además menciona que este tipo de liderazgo aumenta el funcionamiento de la empresa y la satisfacción laboral de los empleados. Por otra parte un estudio realizado por Javidan (2003) a 203 mandos medios del sector público de Canadá demostró que el liderazgo transformacional abarca 4 dimensiones: (1) energía y determinación; (2) visión; (3) desafío y estímulo; y (4) el tomar riesgos.

2.5 Aplicaciones y beneficios del liderazgo transformacional

Las principales aplicaciones del liderazgo transformacional están en el incremento del desempeño de los trabajadores y en las oportunidades de desarrollo que tienen estos dentro de las organizaciones.

Existen altos niveles de satisfacción y eficacia en el contexto del liderazgo transformacional, esto ocurre porque el líder transformacional transmite a los seguidores el sentido de la misión, estimula el aprendizaje asociado a las experiencias en el trabajo y promueve un ambiente innovador de pensamiento crítico (Hater & Bass, 1988). Un líder que tolera todo y decide tener una buena relación con los seguidores podría afectar negativamente el desempeño. Podría pensarse que para obtener carisma bastaría con ser agradable ante los seguidores, sin embargo no es así, Lim, & Ployhart (2004) mencionan como la demostración de comportamientos agradables fueron correlacionado negativamente con liderazgo transformacional lo que sugiere que el trabajar con el liderazgo transformacional no puede imitarse, debe hacerse. En otro experimento realizado por Romano (2008) se encontró mediante la aplicación de una prueba de autoconcepto a 85 empleados de nuevo ingreso que los subordinados que tienen como jefe a un líder transformacional tienden a ser más optimistas y a estar más motivados que los empleados que tienen otro tipo de jefe.

El mayor beneficio de un seguidor es el llegar a tener verdaderas oportunidades de desarrollo y para ello requiere que el líder en turno le de empowerment. Kark, & Chen (2003) encontraron que existe una relación entre liderazgo transformacional y empowerment de seguidores.

Usando una muestra de 290 empleados y de sus supervisores a partir de 46 compañías Coreanas, se encontró que (1) la dirección transformacional fue relacionada positivamente con la creatividad del seguidor, (2) que la rotación es menor cuando se aplica este tipo de dirección, (3) que la motivación intrínseca aumenta la productividad de los empleados (Shung, 2003). Otra investigación mostró que el liderazgo transformacional tienen un valor añadido ya que aumenta la satisfacción de los subordinados, la eficacia del equipo y fomenta la buena voluntad del subordinado para ejercer un esfuerzo adicional en el trabajo (Shivers, 2000).

Por su parte (Byrman, citado por Fuller, 1999) encontró que los comportamientos de la dirección transformacional están relacionados positivamente con un número de resultados de las organizaciones importantes incluyendo esfuerzo adicional percibido, comportamientos de organización de la ciudadanía, y la satisfacción profesional.

En otro estudio realizado en china y la india por Walumbwa (2004) a 402 empleados bancarios, se encontró que el liderazgo transformacional esta relacionado positivamente con la comisión y la satisfacción profesional de la organización aumentando así la eficiencia y el compromiso de los trabajadores. Posteriormente el mismo investigador Walumbwa (2005) encontró que el liderazgo transformacional y la eficacia fueron relacionados positivamente con las actitudes de trabajo de los empleados mejorando la colectividad y la eficacia del grupo de trabajo. Contrario a esto en el estudio de Hoyt (2003), al hacer una comparación entre el liderazgo transformacional y el transaccional, se menciona que comparado al liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional fue asociado a disminuciones del funcionamiento cuantitativo pero a aumentos en funcionamiento, la satisfacción en el trabajo, y la cohesividad cualitativa del grupo. Concordando con lo anterior, en un estudio efectuado por Kahai (2003) a 39

estudiantes, al hacer una comparación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se encontró que el liderazgo transaccional fue asociado a mayores eficacia del grupo y originalidad de la solución de problemas que el liderazgo transformacional.

Finalmente en un estudio realizado a 47 equipos de trabajo de 4 firmas Coreanas distintas, se busco encontrar una relación entre el liderazgo transformacional y el empowerment, la cohesión y la efectividad de los grupos, encontrando que el empowerment fue relacionado positivamente con la colectivo-eficacia, que alternadamente fue relacionada positivamente con la eficacia percibida del grupo por los mismos miembros (Jung, 2002).

3. Locus de control

3.1 Definiciones y hallazgos sobre locus de control

Según Rotter (1966), cuando una persona espera que, o percibe que los refuerzos sean contingentes a su propio comportamiento o relativamente característicos y permanentes, se muestra un locus de control interno. Por el contrario, cuando se percibe o se espera que dichos refuerzos sean el resultado de la ocasión, causas externas, o de la complejidad de la situación, se muestra un locus de control externo. Puesto que el locus de control es aplicable a través de todas las áreas de la vida, sus implicaciones en el comportamiento deben llegar a ser importantes tanto en el trabajo como en la vida personal. Los que tienen un locus de control interno creen que ellos controlan su propio ambiente y comportamiento de manera que deben actuar de determinada manera para obtener el control de las situaciones. Los que tienen un locus de control externo, es menos probable que intenten controlar su ambiente. Conociendo que el papel del líder tiene que ver con influenciar y controlar a sus subordinados y tomando en cuenta las diferencias entre los líderes internos y externos, se ha encontrado que los líderes con locus de control interno suelen comunicar más sus creencias que los que tienen un locus de control externo. Uno de los motivos se debe a la mayor aceptabilidad de atribuciones al esfuerzo, más que a la ocasión o a la suerte para haber llegado a ser un líder (Johnson & Luthans, 1984).

Phillips (1994) menciona que en una investigación realizada por Blau en 1993, se encontró que, las personas con locus de control interno probablemente procurarán controlar los resultados del funcionamiento en base a la iniciativa más que con imposiciones. Los comportamientos basados en la iniciativa podrían incluir procurar negociaciones referentes a los procedimientos, las políticas de funcionamiento, las asignaciones del trabajo, las condiciones de trabajo y los horarios del trabajo. En el modelo del intercambio de líder-empleado, se genera una negociación característica de los intercambios de alta calidad. A este respecto, las personas con locus de control interno serían más propensas a ver las formas de negociación y otras formas de iniciativas como un instrumento que los ayude a controlar los resultados deseados.

4. Hallazgos que relacionan el liderazgo transformacional con el locus de control

Utilizando medidas de liderazgo transformacional, locus de control y capacidad de innovación, Howell (1993) trató de predecir el funcionamiento de una unidad de trabajo consolidada, integrada por 78 gerentes, evaluándolos con el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y la escala de locus de control de Rotter, se encontró mediante un estudio correlacional que el locus de control interno, fue correlacionado positivamente con tres medidas de liderazgo transformacional: el carisma, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

En otro estudio realizado por Kanh (Citado por Shivers, 2006) a 186 encargados, afirma que las opiniones de los encargados, el contexto de la organización y la personalidad, influyen sus interpretaciones acerca del papel de la dirección. Los resultados indicaron que existe una relación entre las interpretaciones de los encargados con el contexto y con las percepciones de liderazgo ya sea transformacional o transaccional. Esta relación se incrementa en la personas con un locus de control externo. En general, la investigación conducida hasta la fecha ha atribuido características y resultados favorables a los líderes con un locus de control interno.

Anderson (citado por Anderson, G. 1978) encontró que los líderes internos son más propensos a expresar una orientación de la tarea y manejar mejor las situaciones de tensión que los de líderes con un locus de control externo. Goodstadt (citado por Anderson, 1978) sugirió que los líderes con locus de control externo tienen mayor probabilidad de ser enérgicos, particularmente mediante el uso de la amenaza, mientras que los líderes con locus de control interno buscan más el uso de formas persuasivas de dirección. Finalmente se ha encontrado que los líderes con locus de control externo eran más propensos a utilizar la coerción y bases legítimas de la autoridad, mientras que los supervisores con locus de control interno utilizan recompensas y respeto (Mitchel citado por Anderson, 1978).

El compromiso o la lealtad de miembros en la organización es uno de los determinantes más importantes para el éxito de un líder. Un estudio examinó la

relación entre el locus de control de los líderes y la orientación del valor al funcionamiento de los miembros en una organización no lucrativa (ONG). Los resultados indican que los líderes con valores conservadores y un locus de control interno tienden a sacar niveles más altos de funcionamiento en sus sub ordinados (Adeyemi, 2003). Finalmente, un estudio realizado a 80 funcionarios de los Estados Unidos demostró que la inteligencia emocional, las atribuciones hacia uno mismo y un buen auto concepto son cualidades que comparten los líderes transformacionales (Barbutto, 2006).

5. Planteamiento del problema

La presente investigación pretende determinar si la eficacia es mayor en equipos de trabajo comandados por líderes transformacionales con locus de control interno en una empresa hotelera de la ciudad de Puebla y conocer si existe una relación positiva entre el locus de control interno y el estilo de liderazgo transformacional, ya que como lo menciona Howell (1993) en un experimento realizado a 78 gerentes, donde encontró que el locus de control interno fue correlacionado positivamente con 3 medidas del liderazgo transformacional: el carisma, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Por otra parte, Popper (2004) identificó las capacidades más importantes que se requieren para el liderazgo transformacional: la discreción, bajos niveles de ansiedad, auto eficacia y finalmente un locus de control interno. En cuanto a la eficacia cabe mencionar que las principales aplicaciones del liderazgo transformacional están en el incremento del desempeño de los trabajadores y en las oportunidades de desarrollo que tienen éstos dentro de las organizaciones, debido a que existen altos niveles de satisfacción y eficacia en el contexto del liderazgo transformacional, esto ocurre porque el líder transformacional transmite a los seguidores el sentido de la misión, estimula el aprendizaje asociado a las experiencias en el trabajo y promueve un ambiente innovador de pensamiento crítico (Hater & Bass, 1988). Después de explicar el planteamiento del problema, surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿El modelo de Liderazgo transformacional tendrá una correlación significativa con la eficacia en los equipos de trabajo?, ¿Existe alguna correlación significativa entre el locus de control interno y las dimensiones del liderazgo transformacional de la prueba MLQ?, ¿Los líderes que tengan un locus de control interno, serán líderes transformacionales? Continuando con el planteamiento del problema los objetivos generales de la presente investigación serán: determinar si el estilo de liderazgo transformacional acompañado de un locus de control interno tiene una influencia en la eficacia de un equipo de trabajo y analizar si existe o no alguna diferencia en la eficiencia, según el tipo de líder, ya sea transformacional o transaccional. Posteriormente los objetivos específicos que pretende cumplir la investigación serán: Identificar si

existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el locus de control interno. Comparar la eficacia de los equipos con líderes transformacionales con la de los equipos con líderes transaccionales.

Hipótesis:

H1: Se postula que a mayor eficacia de los equipos de trabajo, mayor liderazgo transformacional.

H2: Se postula que el locus de control interno, tendrá una correlación positiva con el liderazgo transformacional en los líderes de los equipos.

H3: Se postula que los equipos que utilicen el liderazgo transformacional, tendrán mayor eficacia que los equipos que utilicen el liderazgo transaccional.