

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RASGOS DEL LIDERAZGO EN LAS MIPYMES DE DAGUA, VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND LEADERSHIP TRAITS IN THE MSMES OF DAGUA, VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

Recibido/Received: 31/08/2024
Aceptado/Accepted: 30/09/2024

Leidy Valeria Ortega Ramírez²⁰
Instituto de Educación Técnica Profesional - INTEP
lvortega_uadmon@intep.edu.co

Lina Girley Lucio Correa²¹
Instituto de Educación Técnica Profesional - INTEP
lgucio_uadmon@intep.edu.co

Pablo César Ledesma Cepeda²²
Institución Universitaria Antonio José Camacho
pclesma@profesores.uniajc.edu.co

Para citar este artículo:

Ortega Ramírez, L. V., Lucio Correa, L. G. y Ledesma Cepeda, P.C. (2024). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, Colombia. *Revista Actitud*, 20(1), 52-58. doi: 10.54278/ra.v20i1.253

²⁰Tecnóloga en Gestión Empresarial y estudiante de Administración de Empresas de la Institución de Educación Técnica Profesional INTEP. Perteneciente al Semillero de Investigación en Gestión Organizacional y Administrativa – SIGOA.

²¹Tecnóloga en Gestión Empresarial y estudiante de Administración de Empresas de la Institución de Educación Técnica Profesional INTEP. Perteneciente al Semillero de Investigación en Gestión Organizacional y Administrativa – SIGOA.

²²Administrador de Empresas y Magíster en Dirección Empresarial. Profesor Tiempo Completo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el establecer la relación entre el liderazgo transformacional y los rasgos de liderazgo aplicados y percibidos en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, Colombia. Con un alcance correlacional, un enfoque cuantitativo no experimental y un método deductivo gracias a fuentes bibliográficas, se llevó a cabo una encuesta estructurada de 31 preguntas, de las cuales 9 correspondieron a caracterización personal y caracterización empresarial, las 22 preguntas restantes se presentaron con una escala Likert de 7 puntos, aplicada a 50 empleados, número escogido de manera no probabilística y a conveniencia las autoras, los datos recolectados fueron procesados por los estadísticos como el coeficiente omega de McDonald (ω), como una medida de confiabilidad sobre los datos recolectados y analizados y Rho de Sperman para analizar el tipo de correlación que existe entre las variables liderazgo transformacional y rasgos de liderazgo, esto, por medio del aplicativo Jamovi versión 2.4 14.0 para Windows. El coeficiente de correlación arrojó 0.807, permitiendo definir una relación positiva y fuerte entre el liderazgo transformacional y los rasgos de liderazgo, este tipo de relación se define como asociación, en donde ambas variables se relacionan y se afectan, pero no dejan de ser independientes entre sí.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Rasgos de Liderazgo, Liderazgo, Influencia

Clasificación JEL: Z0, Z, Z19, Z13.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship between transformational leadership and the leadership traits applied and perceived in the MSMEs of Dagua, Valle del Cauca, Colombia. With a correlational scope, a non-experimental quantitative approach and a deductive method thanks to bibliographic sources, a structured survey of 31 questions was carried out, of which 9 corresponded to personal characterization and business characterization, the remaining 22 questions were presented with a 7-point Likert scale, applied to 50 employees, number chosen in a non-probabilistic manner and at the convenience of the authors, the data collected was processed by the statisticians as McDonald's omega coefficient (ω), as a measure of reliability of the data collected and analyzed and Sperman's Rho to analyze the type of evaluation that exists between the variables transformational leadership and leadership traits, this, through the Jamovi application version 2.4 14.0 for Windows. The rating coefficient showed 0.807, allowing us to

define a positive and strong relationship between transformational leadership and leadership traits. This type of relationship is defined as an association, where both variables are related and affect each other, but are still independent between each other. Yeah.

Keywords: Transformational Leadership, Leadership Traits, Leadership, Influence.

JEL classification: Z0, Z, Z19, Z13

INTRODUCCIÓN

Dagua es el tercer municipio más grande ubicado en el departamento del Valle del Cauca – Colombia, es conocido por su belleza natural, ya que se encuentra en una región montañosa, rica en vegetación, con atractivos turísticos como cascadas, ríos y senderos, este se ubica entre las ciudades de Cali y Buenaventura, la cuales son conectadas por una vía nacional (Plan de Desarrollo Municipal, 2020).

La tecnificación del campo, el acceso a crédito y la implementación de buenas prácticas agrícolas han contribuido al aumento de la productividad y la rentabilidad del sector. Según la Secretaría de Agricultura del Valle del Cauca, Dagua aporta el 12% de la producción departamental de caña de azúcar, y el 5% de la producción de café. La riqueza natural y cultural de Dagua la posicionan como un destino turístico atractivo. La presencia del río Dagua, el Parque Natural Nacional Farallones de Cali y la diversidad cultural del municipio han impulsado el desarrollo del sector turístico. De acuerdo con la Cámara de Comercio del Valle del Cauca, la ocupación hotelera en Dagua ha aumentado en un 15% en los últimos cinco años, generando nuevas oportunidades de empleo e ingresos para la comunidad. El fomento al emprendimiento ha sido una estrategia clave para el crecimiento económico de Dagua. La creación de incubadoras de empresas, el acceso a capital semilla y la capacitación a emprendedores han permitido el surgimiento de nuevos negocios y la diversificación de la economía local.

Además de la ganadería, que juega un papel importante en la economía local, su desarrollo se basa en la agricultura, específicamente en el cultivo de café, caña de azúcar y plátano y aunque el turismo ha tomado gran relevancia como una gran fuente de ingresos para la comunidad, por su belleza natural, en los últimos años la economía ha ido incrementado de acuerdo a su demografía, ya que por su ampliación a una actividad empresarial y comercial de productos de manufactura y de servicios, los

ingresos operacionales han ascendido a más de COP 15.339 millones desde 2017, catalogando al municipio como el segundo con mayor dinamismo empresarial (Alcaldía Municipal de Dagua 2021; Cámara de Comercio de Cali 2018).

Según Ledesma et al. (2022), en Colombia, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT) clasifica a las empresas en cuatro niveles según su tamaño: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, como se registra en el Decreto 957 del 2019. Esta clasificación se determina exclusivamente en función de los ingresos anuales por actividades ordinarias. Es importante tener en cuenta que la base para esta clasificación puede variar según el sector económico en el que la empresa opere. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), según Loboguerrero et al. (2020), constituyen el 85% del total de compañías. Estas empresas se enfrentan a desafíos culturales que complican su crecimiento, pero para tener éxito necesitan ser innovadoras, adaptarse y coordinar estos aspectos de manera interrelacionada.

Liderazgo transformacional

En el ámbito de las ciencias organizacionales, el liderazgo se erige como tema central de discusión, siendo reconocido como un elemento fundamental para el óptimo desempeño de las empresas. El liderazgo es fundamental, ya que desempeña un papel crucial en cualquier tipo de organización. Es una competencia muy valorada y buscada tanto en el entorno corporativo como en la sociedad en general (García y Medina, 2021). En este sentido, diversos estudios han destacado la estrecha relación entre las cualidades del líder y el éxito o fracaso de una organización (Gemedá y Lee, 2020; Geraldo et al., 2020). Aziz et al. (2013), Geraldo et al. (2020), Jony et al. (2019) indican que los estilos de liderazgo se perfilan como conjuntos de principios, técnicas y actitudes que guían la práctica de los líderes, estos estilos involucran una serie de comportamientos que se ejercen sobre otros individuos con el objetivo de alcanzar metas comunes. El talento humano representa el activo más importante en las empresas, por lo que es crucial que los empleados se sientan incentivados y apreciados por la organización. Es deber del líder ejercer un liderazgo eficaz y promover el crecimiento integral de sus colaboradores (Bacigalupe, 2022).

Al hablar del liderazgo transformacional es inevitable mencionar que las personas que ejercen este liderazgo son aquellos que impactan la vida de las personas que le siguen, generando confianza, lealtad, y descubriendo en cada seguidor su potencial y evidenciando en ellos compromiso y capacidad de análisis, para, con esto, involucrarlos de manera activa en funciones tan importantes como la toma de decisiones de manera autónoma

(Avolio, 1999; Bass & Avolio, 1994; Yammarino, Spangler, & Bass, 1993). Tienen la capacidad de inducir a sus seguidores para que innoven en la forma de solucionar dificultades, pues en tanto líderes transformacionales, poseen la habilidad de incentivar a las personas a que tengan un compromiso real en sus diferentes actividades y funciones a lograr los objetivos propuestos (Walumbwa & Lawler, 2003).

El liderazgo transformacional, según Rojero, Gómez y Quintero (2019), es un estilo que busca alinear los objetivos individuales de los colaboradores con los objetivos de la organización. Esto se logra promoviendo un cambio moral en los trabajadores para generar conductas positivas en los equipos de trabajo, lo que a su vez mejora el desempeño organizacional. Además, Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) mencionan que la comunicación horizontal y la racionalidad son características importantes de este tipo de liderazgo. Un liderazgo que no busca estrategias para motivar al personal conduce a bajos niveles de compromiso y participación del equipo, lo que afecta el clima laboral. Por lo tanto, está determinado por las cualidades y conductas del líder (Durán et al., 2020). Los líderes transformacionales tienen una perspectiva clara que les permite responder a las situaciones actuales de manera efectiva. Afsar, Badir, Saeed y Hafeez (2017) destacan que el objetivo del liderazgo transformacional es provocar un cambio en las personas hacia nuevas metas y aspiraciones. Esto implica transformar valores personales y conceptos para estimular el pensamiento crítico y desafiar la situación actual, lo que a su vez lleva a una innovación en los sistemas y procesos organizacionales para lograr un futuro próspero.

Para este estudio se tendrá en cuenta lo que plantea Northouse (2013), pues menciona cuatro factores del liderazgo transformacional que son: influencia ideal, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual, y consideración individual. Fernández y Quintero (2017) también identifican las cuatro dimensiones clave del liderazgo transformacional. La primera es la influencia idealizada, que genera afecto y simpatía hacia el líder. La segunda es la motivación inspiradora, que les permite transmitir su visión a los demás. La tercera es la consideración individual, que sirve como modelo a seguir. Por último, la cuarta dimensión es la estimulación intelectual, fomentando un pensamiento innovador para resolver problemas de manera creativa.

Rasgos de liderazgo

En la Tabla 1, se sintetizan los estudios previos realizados acerca de los rasgos que debe tener un líder, desde 1948 hasta el año 2004.

Tabla 1. Rasgos de liderazgos identificados entre 1948 y 2004

AUTOR	RASGOS IDENTIFICADOS
Stogdill (1948)	Capacidad de aprendizaje, perspicacia, instinto, compromiso, proactividad, dinamismo, tenacidad, autoconocimiento, afabilidad.
Mann (1959)	Masculinidad, versatilidad, sociabilidad, tradicionalismo
Stogdill (1974)	Facilidad de trato, seguridad en sí mismo, compromiso, proactividad, percepción, tenacidad, orientado a resultados, trabajo en equipo, mesurado, convincente.
Lord, de Vader y Allinder (1986)	Agilidad mental, masculinidad, autoridad.
Kirkpatrick y Locker (1991)	Dirección, inspiración rectitud, credibilidad, inteligencia, experiencia
Zaccaro, Kemp y Bader (2004)	Capacidad de aprendizaje, sociabilidad, control emocional, franqueza, cordialidad, entusiasta, habilidad para comprender y relacionarse con los demás, templanza, capacidad para gestionar las emociones propias y ajenas, pensamiento crítico.

Fuente: Adaptado de HERBAS 2017.

Teniendo en cuenta lo anterior, en esta investigación se plantea las siguientes hipótesis:

(H0): No existe una relación entre el Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo en las MiPymes de Dagua, Valle del cauca, Colombia.

(H1): Existe una relación entre el Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo en las MiPymes de Dagua, Valle del cauca, Colombia.

El instrumento utilizado fue una encuesta estructurada por un total de 31 preguntas, donde 4 correspondieron a caracterización personal y 5 a caracterización empresarial y las 22 preguntas restantes se presentaron con una escala Likert de 7 puntos donde 1 es “No estoy de acuerdo en absoluto” y 7 “Estoy completamente de acuerdo” que correspondieron a la evaluación de las variables liderazgo transformacional y rasgos de liderazgo.

En el estudio se aseguró la confidencialidad de la información suministrada, donde se obtuvo el consentimiento informado sobre el uso de los datos, cuyo fin es el académico investigativo.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un alcance correlacional en el que se examina la asociación estadística entre dos variables: liderazgo transformacional y rasgos de liderazgo, sin manipular directamente ninguna de ellas (Hernández et al., 2014). El enfoque es cuantitativo no experimental para inferir el grado de relación entre las dos variables. Dicho enfoque da lugar al método deductivo, que gracias a fuentes bibliográficas permitieron describir la percepción de 50 personas que tienen una relación laboral activa con MiPymes clasificadas según el Decreto 957 del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo del municipio de Dagua. El tamaño de la muestra fue escogido de manera no probabilística y a conveniencia las autoras.

El análisis estadístico se realizó a través del aplicativo Jamovi versión 2.414.0 para Windows, en donde se resaltan los estadísticos: omega de McDonald (ω), como una medida de confiabilidad sobre los datos analizados y Rho de Spearman para analizar el tipo correlación que hay entre las variables.

La Tabla 2 refleja el análisis de fiabilidad arrojado por omega de McDonald, el cual es superior a 0.90, indicando que los datos recolectados por el instrumento tienen una confiabilidad interna muy alta, precisa y consistente, adicional se denota que la fiabilidad de los ítems por variable también genera confianza y veracidad.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad de todo el instrumento

	Ω de McDonald	N de ítems
Todo el instrumento	0.925	22
Liderazgo transformacional	0.888	14
Rasgos de liderazgo	0.710	8

RESULTADOS

El proceso de evaluación y análisis de los datos recogidos por el instrumento se inicia con los estadísticos descriptivos en la Tabla 3 mostrando la media, la varianza, el mínimo y el máximo para cada ítem. Se observa que las medias de las variables varían ligeramente, oscilando entre 4.50 y 4.95. La desviación estándar, que indica la dispersión de los datos, también varía, con valores que van desde 3.15 hasta 4.23. Sin embargo, la varianza muestra una menor variabilidad entre las variables. Esto sugiere que, aunque las variables tienen medias y desviaciones estándar diferentes, sus distribuciones son relativamente similares en términos de dispersión alrededor de la media.

Tabla 3. Estadísticas descriptivas

	Media	Varianza	Mínimo	Máximo
LTH1	4.50	3.86	1	7
LTH2	4.45	4.21	1	7
LTH3	4.73	4.30	1	7
LTH4	4.86	3.69	1	7
LTH5	4.95	3.79	1	7
LTH6	4.86	3.57	1	7
LTM1	4.81	3.43	1	7
LTM2	4.92	3.15	1	7
LTM3	4.89	3.23	1	7
LTM4	4.84	3.54	1	7
LTE1	4.84	3.80	1	7
LTE2	4.91	3.39	1	7
LTC1	4.65	4.09	1	7
LTC2	4.55	4.01	1	7
R1	4.65	3.88	1	7
R2	4.57	3.42	1	7
R3	4.78	3.51	1	7
R4	4.71	4.01	1	7
R5	4.72	3.97	1	7
R6	4.42	4.11	1	7
R7	4.52	3.64	1	7
R8	4.53	4.23	1	7

Para poder dar valor a las variables se sumaron los datos de los indicadores, por registro, es decir, $SUMA_II_MI_EI_CI = LTH1 + LTH2 + LTH3 + LTH4 + LTH5 + LTH6 + LTM1 + LTM2 + LTM3 + LTM4 + LTE1 + LTE2 + LTC1 + LTC2$ y $SUMA R = R1 + R2 + R3 + R4 + R5 + R6 + R7 + R8$

La Tabla 4 expresa la matriz de correlacionales, la cual enseña el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre cada variable.

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la asociación entre dos variables ordinales.

Los valores del coeficiente de correlación de Spearman pueden variar entre -1 y 1.

Un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta.

Un valor de 0 indica que no hay correlación entre las variables.

Un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta.

Según la Tabla 4 el coeficiente de correlación es de 0.807, indicando que asociación fuerte entre las dos variables, lo que quiere decir que hay una tendencia a que las personas con más rasgos de liderazgo posean un liderazgo transformacional. Lo que permite afirmar una asociación, por lo que las variables se relacionan y afectan, pero no dejan de ser independientes entre sí.

Tabla 4. Matriz de Correlaciones

	SUMA_II_MI_EI_CI	SUMA R
SUMA_II_MI_EI_CI	Rho de Spearman	—
	gl	—
	valor p	—
SUMA R	Rho de Spearman	0.807 ***
	gl	48
	valor p	<.001

Fuente: Elaboración Propia. Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

CONCLUSIONES

Dado lo anterior, se rechaza la hipótesis nula en donde se estipula que no existe una relación entre el Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, Colombia, y se acepta la hipótesis alterna en donde se estipula que sí existe una relación entre el Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, Colombia. Los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó la prueba de asociación Rho de Spearman, donde el coeficiente, entre las variables, es de 0.737, lo que indica una asociación fuerte y positiva, además el valor p de la prueba es menor que 0.001, lo que indica que la asociación es estadísticamente significativa.

Por otra parte, los líderes transformacionales en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, Colombia, tienden a tener los siguientes rasgos de liderazgo: influencia idealizada: Son capaces de inspirar y motivar a sus seguidores a través de su visión y valores, motivación inspiradora, comunicando de manera efectiva su visión y metas a sus seguidores, y los motivan a alcanzarlas; estimulación intelectual, fomentando la creatividad y la innovación entre sus seguidores; consideración individual, preocupándose por el bienestar de sus seguidores y les brindan apoyo y orientación. Lo anterior permite entender que los líderes transformacionales son capaces de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que puede conducir a un mayor rendimiento de los empleados, una mayor innovación y un mayor éxito empresarial.

Las investigaciones sobre el liderazgo en las MiPymes del municipio de Dagua son realmente escasas. Este estudio contribuirá al tejido empresarial del municipio al proporcionar evidencia sobre la importancia del liderazgo transformacional y los rasgos de liderazgo en el éxito de las MiPymes, determinando las competencias que se deben desarrollar para ejecutar, correctamente, el rol de líder en las organizaciones del municipio de Dagua.

REFERENCIAS

- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B. and Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307-332.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader Behavior and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Alcaldía Municipal de Dagua. (2021, 19 de mayo). *Orígenes del Municipio de Dagua*. <https://www.dagua-valle.gov.co/municipio/origenes-del-municipio-de-dagua>
- Alcaldía Municipal de Dagua. (2024). *Alcaldía Municipal de Dagua*. <https://www.dagua-valle.gov.co/>
- Avolio, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Sage
- Aziz, R. A., Abdullah, M. H., y Tajudin, A. (2013). The Effect of Leadership Styles on the Business Performance of SMEs in Malaysia. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, 2(2), 45-52. <https://doi.org/10.20935/AL2061>
- Bacigalupe Faz, F. (2022). El líder como generador de "Armonía" en la empresa. *Revista de Fomento Social*, (303), 259-281. <https://doi.org/10.32418/rfs.2022.303.5205>
- Bass, B. M., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage
- Cámara de Comercio de Cali [CCC]. (2018). *Enfoque competitivo, informe #105*. <https://www.ccc.org.co/file/2018/10/Enfoque-Competitivo-N105.pdf>
- Cámara de Comercio del Valle del Cauca. (2024). *Cámara de Comercio del Valle del Cauca*. <https://www.ccc.org.co/>
- Ledesma, P. C., Wilches, D. M. M., & Hernández, V. J. (2022). Modelo de generación de valor en las microempresas de la comuna 1 de la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. *Revista Científica Hermes*, 32, 271-291. <https://doi.org/10.21710/rch.v32i.665>
- Decreto 957 de 2019. [Ministerio de Comercio, Industria y Turismo]. Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011.
- Departamento Nacional de Planeación. (2024). *Planeación Nacional*. <https://www.dnp.gov.co/>
- Durán, S. E., Giulliany, J. E. G., & Parra, M. A. (2020). Estilos de liderazgo y clima organizacional en el sector hotelero de Cartagena de Indias. *Memoria Universitaria*, 3(1).
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- García, R. A. Q., & Medina, D. E. M. (2021). Prácticas de liderazgo dirigido en pymes del sector construcción. propiedades psicométricas en la medición. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 492-509. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.3>

- Gemeda, H. K., y Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Helijon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2020.e03699>
- Geraldo, L. A., Mera, A., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 155 -174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Jony, M. T. I., Alam, J., Amin, M. R., y Alam, M. J. (2019). The Impact of Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles on the Success of the Organization: A Study on the Different Popular Restaurants of Mymensingh, Bangladesh. *Canadian Journal of Business and Information Studies*, 1(6), 28-38. <https://doi.org/10.34104/cjbis.019.028038>
- Coca Herbas, L. J. (2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba. *Perspectivas*, (40), 97-114.
- Loboguerrero, J., Fernández, G. & Vergara, D. (2020). Cultura organizacional y transformación digital en las pequeñas y medianas empresas en Colombia. *Revista Internacional EKOS*, 13(19), 47-62. <https://doi.org/10.31599/ekos.2020.19.1.47>
- Municipio de Dagua. (2020, 15 de julio). Acuerdo. 018-2020, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal. 2020-2023 "Apostemos Todos a Crecer por Dagua" https://daguavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/daguavalledelcauca/content/files/000000531/26534_plan-de-desarrollo-municipio-de-dagua--apostemos-todos-a-crecer-pordagua-2020-2023pdf.pdf
- Podsakoff, PM, Ahearne, M. y MacKenzie, SB (1997). Comportamiento de ciudadanía organizacional y cantidad y calidad del desempeño del grupo de trabajo. *Revista de Psicología Aplicada*, 82, 262-270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Rojas, O. A., Vivas, A. D., Mota, K. T. y Quiñonez, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero, R., Gómez, J. G. I. y Quintero, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Secretaría de Agricultura del Valle del Cauca. (2024). *Secretaría de Agricultura del Valle del Cauca*. <https://www.valledelcauca.gov.co/agricultura/>
- Walumbwa, F. O., & Lawler, J. (2003). Building effective organizations: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes, and withdrawal behaviors in three emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1083 - 1101.
- Yammarino, F. J., Spangler, W., & Bass, B. (1993). Transformational leadership and performance: a longitudinal investigation. *Leadership Quarterly*, 4, 81 - 102.