

Revisión meta-analítica de la relación entre liderazgo carismático y desempeño organizacional

META-ANALYTICAL REVISION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CARISMATIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Silvio Borrero Caldas*
Gustavo Andrés Ossa Flórez**
Gustavo Adolfo Tascón Durán****

RESUMEN

A pesar de la importancia que la literatura especializada otorga al liderazgo en las organizaciones, no existe un modelo que explique adecuadamente los procesos por medio de los cuales los líderes influyen sobre sus seguidores ni el grado de transformación resultante en la organización. Investigaciones de las dos últimas décadas sugieren una relación positiva entre el carisma del líder y el desempeño organizacional, así como la presencia de factores que moderan la intensidad de dicha relación. Sugerimos que hay una relación no mediada entre liderazgo carismático y desempeño organizacional, que dicha relación se mantiene cuando el análisis se restringe a indicadores financieros, que la relación es moderada por la incertidumbre ambiental, y que el tamaño de la organización ejerce un efecto moderador negativo sobre la relación. Se consolidó un conjunto de 22 magnitudes de efecto que fue sucesivamente depurado para probar las diferentes hipótesis mediante un meta-análisis usando el simulador VG2M. La presente ponencia discute los

ABSTRACT

Despite the importance that the specialized literature gives to the leadership in organizations, There isn't a model that adequately explains the processes through which Leaders influence their followers nor the degree of transformation resulting in the organization. Researches over the past two decades suggest a positive relationship between the leader's charisma and organizational performance, and the presence of factors that moderate the intensity of this relationship. We suggest that there is a not mediated relationship between charismatic leadership and organizational performance, that this relationship is maintained when the analysis is restricted to financial indicators, that the relationship is moderated by environmental uncertainty, and that the size of the organization exerts a negative moderating effect on the relationship. It consolidated a set of 22 magnitudes effect which was successively refined to test different hypothesis through a meta-analysis using the VG2M simulator. This paper discusses the results of the simulation and develops conclusions from the same.

* Ingeniero Industrial, de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialización en Sistemas Gerenciales, de la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Administración, de la Universidad ICESI. Estudiante de Doctorado en Administración, de la Universidad de Tulane.

Actualmente, Director del Programa de Administración, de la Universidad ICESI. Cali – Colombia.
Correo Electrónico: sborrero@icesi.edu.co

** Estudiante de Economía con énfasis en Negocios Internacionales, de la Universidad ICESI. Cali – Colombia.
Correo Electrónico: gaoft@hotmail.com

*** Administrador de Empresas, de la Universidad ICESI. Cali – Colombia.
Correo Electrónico: gustavotascon@gmail.com

Artículo Tipo 1: de Investigación Científica y Tecnológica. Según Clasificación de Colciencias

Fecha de Recepción: 15 de junio de 2007

Fecha de Aprobación: 4 de febrero de 2008.

resultados de la simulación y elabora conclusiones a partir de los mismos.

Palabras Clave: Liderazgo, carisma, desempeño, meta-análisis, gerencia, moderadores.

Keywords: Leadership, charisma, performance, meta-analysis, management, moderators.

INTRODUCCIÓN

Hasta hace relativamente poco, no era habitual encontrar trabajos serios sobre liderazgo carismático en un entorno organizacional (Conger & Kanungo, 1987). A pesar de la abundancia de historias de éxito de CEOs¹ carismáticos en la literatura popular, las publicaciones científicas relacionadas con los procesos por los que estos líderes influyen en sus seguidores eran escasas.

Aunque la situación ha cambiado durante las dos últimas décadas y el liderazgo carismático ha atraído la atención de un número creciente de teóricos (Shamir et al., 1993), quedan aún muchas incógnitas. Sólo algunos estudios han sometido explícitamente a prueba el impacto de los líderes carismáticos en los resultados de la organización, con resultados a veces contradictorios (Bass et al., 2003), y muchos investigadores cuestionan el supuesto de que los CEOs carismáticos tengan efectos mesurables en el desempeño organizacional (Agle et al. 2006).

El tema es indudablemente relevante, dado el potencial económico que tendría el poder predecir o mejorar el rendimiento financiero por medio de una selección de líderes efectivos (Fanelli & Misangyi, 2006). La confirmación de una relación positiva entre liderazgo carismático y desempeño organizacional impulsaría el desarrollo de prácticas de reclutamiento, selección y entrenamiento dirigidas a maximizar los resultados de la organización por medio de líderes carismáticos. A partir de una revisión de literatura, sugerimos que hay una relación positiva entre liderazgo carismático y desempeño organizacional, y que los resultados contradictorios arrojados por estudios previos

pueden explicarse por la presencia de factores situacionales específicos.

ANTECEDENTES TEÓRICOS

En 1978, Burns propuso una diferenciación entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional que hoy es ampliamente aceptada para clasificar estilos de liderazgo (House & Shamir, 1993; Shamir et al., 1993; Bono & Judge, 2004). La taxonomía de Burns fue sucesivamente adoptada por Bass, Avolio y otros investigadores y hasta la fecha sigue dominando mucha de la investigación sobre liderazgo (Brown & Moshavi, 2005). El paradigma resultante considera dos tipos de liderazgo: el transaccional, que se enfoca al refuerzo contingente de los seguidores para alcanzar los objetivos del líder, y el transformacional, que influye en los seguidores para lograr que estos asuman los objetivos del líder como propios. Ambos definen al líder en función de sus acciones y su impacto sobre los seguidores pero difieren en sus procesos motivacionales y en las características de personalidad del líder (Kuhnert & Lewis, 1987).

El liderazgo transaccional se caracteriza por un intercambio que entrega recompensas contingentes a los subordinados en pago del logro de metas establecidas por el líder (Deluga, 1990; MacKenzie et al., 2001). Las transacciones resultantes pueden incluir recompensas tangibles o intangibles, resultando beneficiados tanto el líder como sus seguidores en una interacción que implica mutua influencia y conveniencia (Kuhnert & Lewis, 1987; Deluga, 1990). El liderazgo transformacional, en cambio, se fundamenta en creencias personales que no son susceptibles de intercambio (Kuhnert & Lewis, 1987; MacKenzie et al., 2001).

¹ En muchas publicaciones, especialmente de origen anglosajón, se hace referencia al CEO (Chief Executive Officer) como máximo ejecutivo en la jerarquía organizacional, cargo equiparable al de Director Ejecutivo o Gerente General en nuestro medio. En la ponencia usaremos el término CEO cuando esta haya sido la posición objeto de estudio en las fuentes originales consultadas.

El líder transformacional impulsa a sus seguidores a alcanzar metas que son presumiblemente más elevadas que las de ellos, haciéndoles apropiarse de la importancia, utilidad y consecuencias de sus acciones (Bass, 1997), por medio de una interacción emocional que implica un alto nivel de confianza entre el líder y sus seguidores (Deluga, 1990).

Diversas teorías de liderazgo se pueden clasificar dentro del dominio transformacional, incluyendo las teorías de liderazgo adaptativo, visionario, inspiracional y carismático (House & Shamir, 1993; Shamir et al., 1993). Se ha sugerido que la esencia común a todas estas teorías es el carisma, constructo que se aproxima en gran medida a las definiciones originales de liderazgo transformacional (Kuhnert & Lewis, 1987). En general, el carisma es una atribución hecha por seguidores que perciben comportamientos carismáticos en el líder, y que resulta en una especie de contagio social cuando la intención del líder se combina favorablemente con la disposición de sus seguidores. Los líderes carismáticos tienden a oponerse al status quo y a las normas, muestran una visión idealizada de sus metas, poseen experticia no convencional, exhiben poder personal y son generalmente emprendedores (Conger & Kanungo, 1987; Meindl, 1993). En un entorno organizacional, este tipo de comportamientos faculta a los seguidores para percibir un mayor significado en su trabajo, les ofrece una visión atractiva, desarrolla sentido colectivo de identidad y fomenta la auto-eficacia (Conger, 1999), lo que resulta en un mayor grado de confianza, apego, motivación y compromiso (Shamir et al., 1993). Para que el liderazgo carismático emerja, deben darse factores situacionales propicios, entre los que se han sugerido un ambiente de incertidumbre o una percepción generalizada de crisis (Waldman et al., 2001; Fanelli & Misangyi, 2006; Meindl, 1993; Conger & Kanungo, 1987; Lord & Emrich, 2001).

Muchos autores populares, así como una buena parte de la comunidad académica, creen que los CEOs carismáticos generan utilidades para sus organizaciones y sugieren una relación causal entre liderazgo carismático y resultados corporativos. La sabiduría popular describe típicamente a los gerentes exitosos como líderes, y las juntas directivas insisten en buscar carisma además de otros atributos cuando reclutan a un CEO (Khurana, 2002). Iacocca, Welch, Eisner y

Jobs son apenas algunos ejemplos de líderes carismáticos que se han convertido en modelos de rol para CEOs de todo el mundo, y jugosos dividendos se comprometen para atraer este tipo de gerentes.

Pero identificar líderes exitosos es más fácil que explicar cómo estos influyen en sus empleados y aún no se ha demostrado fehacientemente la capacidad de los CEOs carismáticos para generar utilidades (Fanelli & Misangyi, 2006; House & Shamir, 1993; Agle et al. 2006).

Mientras algunos estudios han encontrado pruebas de la relación entre carisma y desempeño organizacional (Waldman et al., 2004), otros no encuentran evidencia alguna en este sentido (Tosi et al. 2004) y algunos llegan incluso a sugerir que los líderes carismáticos son perjudiciales para las compañías debido a comportamientos narcisistas asociados al carisma (Agle et al. 2006).

1. HIPÓTESIS

A pesar de los resultados mixtos, parece haber evidencia significativa de una relación entre carisma y desempeño (Yukl & Van Fleet, 1992). En un estudio particularmente exhaustivo, Agle et al. (2006) demostraron una relación positiva entre las percepciones por parte de los seguidores del carisma del CEO y su efectividad organizacional, en condiciones de incertidumbre ambiental. Estos autores también encontraron que los CEOs percibidos como carismáticos eran frecuentemente calificados como efectivos, lo que coincide con nuestra propuesta básica en un sentido subjetivo. Dados estos antecedentes, proponemos la siguiente hipótesis:

1.2. HIPÓTESIS 1A (H1A).

Existe una relación positiva entre el liderazgo carismático del CEO y el desempeño de la organización. Un resultado recurrente es que cuando se usan indicadores de desempeño basados en el mercado hay mayor probabilidad de soportar la relación entre liderazgo carismático y efectividad organizacional que cuando se usan indicadores contables (Agle et al., 2006). Esto, sumado a la conveniencia práctica de usar indicadores financieros como medida objetiva de desempeño (Agle et al., 2006; Waldman et al., 2001, 2004; Tosi, 2004; Wischnevsky & Damanpour, 2006), nos lleva a proponer una

variante de la Hipótesis 1a replanteada en los siguientes términos:

1.3. HIPÓTESIS 1B (H1B).

Existe una relación positiva entre el liderazgo carismático del CEO y el desempeño financiero de la organización.

Aunque algunos autores consideran que la relación entre carisma y desempeño ocurre sin ningún tipo de mediación (MacKenzie et al., 2001), hay estudios que sugieren que esta relación sólo se da bajo ciertas condiciones sociales y estructurales (Lord & Emrich, 2001).

Según estos estudios, la relación entre carisma y desempeño sólo es positiva mediante la intervención de factores específicos, y sería más intensa cuando confluyen moderadores ambientales favorables. Se ha sugerido, por ejemplo, que un alto grado de incertidumbre ambiental puede explicar algunos de los resultados positivos (Waldman et al., 2001; Fanelli & Misangyi, 2006). En situaciones de crisis, la tensión psicológica permite que emerjan atributos carismáticos latentes en el líder, brindando un contexto social adecuado para que este tome el control—siempre y cuando no se le perciba como responsable de la crisis (Conger & Kanungo, 1987; Meindl, 1993; Lord & Emrich, 2001). De hecho, aunque resulta una apuesta arriesgada, un líder carismático puede intencionalmente promover una crisis para hacer que sus acciones sean percibidas como necesarias (Waldman & Yammarino, 1999). Tal moderación por cuenta de un ambiente volátil explicaría por qué las compañías que están en problemas son más propensas a contratar CEOs

carismáticos que otras compañías más estables (Khurana, 2002). Por lo tanto:

1.4. HIPÓTESIS 2 (H2).

La relación positiva entre el liderazgo carismático del CEO y el subsiguiente desempeño de la organización es más fuerte en condiciones de alta incertidumbre que en condiciones de nula o baja incertidumbre.

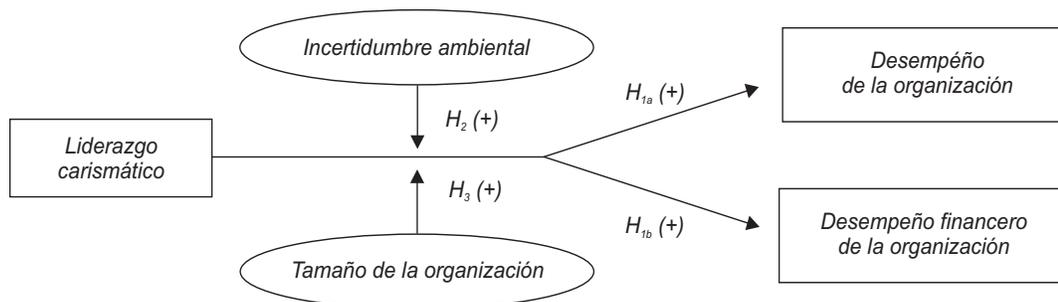
Aún si se demuestra una relación entre carisma y desempeño, ello no implica que el liderazgo carismático sea efectivo en todos los contextos, algo que podría estar relacionado con el tamaño de la organización (Shamir et al., 1993). Los gerentes generales de pequeñas compañías son más propensos a tomar decisiones financieras o estratégicas que sus homólogos de grandes corporaciones, lo que podría explicar por qué es más fácil mostrar relaciones positivas entre carisma y desempeño en compañías de menor tamaño (Agle et al., 2006). Además, los empleados de una compañía más pequeña pueden sentirse más vulnerables y así tener una perspectiva magnificada de la volatilidad del mercado, lo que los haría responder de manera diferente a un ejercicio carismático de liderazgo que los empleados de una gran empresa. En consecuencia, sugerimos una alternativa de moderación asociada al tamaño de la organización:

1.5. Hipótesis 3 (H3).

La relación positiva entre el liderazgo carismático del CEO y el subsiguiente desempeño de la organización es más débil en organizaciones grandes que en organizaciones pequeñas o medianas.

FIGURA No. 1

Modelo General de la Relación entre Liderazgo Carismático y desempeño Organizacional



FUENTE: Elaboración Propia

2. METODOLOGÍA

Aunque dimos preferencia a artículos enfocados a la relación entre liderazgo carismático y desempeño de la organización, la búsqueda inicial no excluyó a priori trabajos más generales sobre liderazgo y desempeño. Por consideraciones logísticas, la búsqueda se restringió a las bases de datos disponibles en las universidades Icesi y Tulane. Igualmente, en vista de las dificultades para obtener material impreso en un tiempo razonable, se dio preferencia a artículos disponibles en línea en texto completo, obteniendo los mejores resultados de las bases de datos adscritas a los servicios de búsqueda EBSCO y JSTOR. Una búsqueda exploratoria en EBSCO incluyendo una amplia selección de bases de datos arrojó 2.188 títulos relacionados con liderazgo y carisma (tan solo la base de datos PsycINFO arrojó 361 resultados). Al buscar literatura sobre desempeño organizacional, el resultado fue aún más cuantioso, con 14.423 referencias sólo dentro de la base de datos PsycINFO. Limitando la búsqueda por medio de operadores lógicos obtuvimos una selección final de 95 libros, capítulos, artículos o tesis que trataban diferentes facetas de liderazgo carismático y desempeño organizacional. Excluyendo manualmente referencias redundantes o resúmenes evidentemente irrelevantes, e incluyendo algunos trabajos que ya teníamos en nuestro haber por investigaciones anteriores, llegamos a una lista final de 89 referencias potencialmente relevantes, incluyendo 27 trabajos conceptuales y 62 estudios empíricos.

A partir de este amplio espectro, refinamos progresivamente nuestra revisión enfocándonos en los efectos mesurables de los líderes carismáticos en el desempeño de sus organizaciones. Aunque dimos preferencia a trabajos publicados en journals reconocidos, consultamos también artículos de publicaciones populares tales como Harvard Business Review para tener referencias válidas de la percepción general del liderazgo carismático. En particular, buscamos estudios empíricos sobre la relación entre liderazgo carismático y desempeño organizacional, con atención a posibles variables

situacionales específicas. Además de estudios explícitos sobre liderazgo carismático, incluimos estudios sobre liderazgo transformacional o visionario cuando su constructo central estaba relacionado con el carisma en las posiciones gerenciales más altas. Este criterio coincide con la sugerencia de algunos autores de que el concepto transversal a las teorías de liderazgo carismático, transformacional y visionario es el carisma (House & Shamir, 1993). La selección final incluyó 23 estudios para un total de 50 magnitudes de efecto diferentes.

Las variables independiente y dependiente de nuestro estudio se conformaron a las medidas usadas en trabajos empíricos consultados (Agle et al., 2006; Waldman et al., 2001, 2004; Tosi, 2004; Wischnevsky & Damanpour, 2006):

Predictor. El liderazgo carismático es nuestra variable independiente, medido por instrumentos cualitativos apropiados tales como el MLQ de Bass y Avolio (1990), citado por Agle et al. (2006) o la escala de Podsakoff et al. (1990), citado por Agle et al. (2006).

Criterio. La variable dependiente es desempeño organizacional. En consistencia con estudios previos, consideramos desempeño organizacional equivalente a efectividad o resultados organizacionales para propósitos del presente análisis. No hay consenso en cuanto a la definición o medida del desempeño organizacional y la literatura especializada indica que restricciones metodológicas o de control reducen la fiabilidad de cualquier medida haciendo difícil la comparación entre estudios diferentes (Agle et al., 2006). Sin embargo, por cuanto la mayor parte de los estudios empíricos operacionalizan el desempeño organizacional en términos financieros tales como retorno sobre activos (ROA), retorno sobre patrimonio (ROE), retorno sobre ventas (ROS), margen de utilidad neta (NPM)² o retorno sobre acciones (Agle et al., 2006; Waldman et al., 2001, 2004; Tosi, 2004; Wischnevsky & Damanpour, 2006), estas fueron las medidas privilegiadas en nuestro análisis, además de medidas compuestas incorporadas en algunos estudios. Los coeficientes de correlación entre tales medidas de desempeño y nuestro

² Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), Return on Sales (ROS), Net Profit Margin (NPM).

predictor fueron consecuentemente codificados para el meta-análisis. En casos con múltiples medidas concurrentes de desempeño financiero, las correlaciones respectivas se promediaron para codificar una medida compuesta de desempeño para el estudio correspondiente.

Moderadores. Lo ideal hubiera sido utilizar medidas concretas para probar nuestros moderadores de incertidumbre y tamaño, tales como la percepción de incertidumbre ambiental de Khandwalla (Agle et al., 2006) o el número promedio de empleados. La mayor parte de los estudios revisados carecían de información explícita en ambos aspectos, sin embargo, lo que nos obligó a categorizar estas variables en función del tipo de compañías evaluadas y sus industrias de origen con base en la información suministrada por los estudios. Esto nos permitió traducir las medidas de ambos moderadores potenciales a variables categóricas de dos niveles para probar moderación por medio de los respectivos meta-análisis por sub-grupos (Cortina, 2003).

En términos generales, la revisión meta-analítica se ajustó a las pautas del seminario “Métodos de Investigación en Comportamiento Organizacional” del programa de doctorado de la Universidad de Tulane y a los procedimientos recomendados por Lipsey y Wilson (2001):

Codificación de las magnitudes de efecto. Cada resultado estadístico finalmente considerado adecuado para su inclusión en el meta-análisis fue codificado por magnitud de efecto, de acuerdo con las pautas de codificación de Lipsey y Wilson (2001).

Simulación de computador. El meta-análisis se llevó a cabo por medio del simulador VG2M desarrollado por Raju et al. como complemento a sus procedimientos de generalización de validez (Raju et al., 1991). Este programa utiliza tamaño de muestra, coeficientes observados de correlación, restricción de rango, fiabilidad del predictor y fiabilidad del criterio como insumos correspondientes a cada magnitud de efecto.

Todos los estudios seleccionados suministraban el tamaño de muestra y las correlaciones observadas. La restricción de rango no era

relevante para el presente meta-análisis así que usamos 1,0 como valor por defecto para cada dato. Algunos estudios suministraban el alpha de Cronbach u otra medida de fiabilidad interna del predictor o de los criterios. Para aquellos casos en que no estaban disponibles estos valores, el simulador realizó una estimación automática basada en el modelo matemático de Raju, Burke, Normand y Langlois (RBNL) (Raju et al., 1991). Para someter a prueba nuestra primera hipótesis, meta-analizamos una selección inicial de magnitudes de efecto relacionando desempeño organizacional global con carisma. Una depuración del conjunto de datos nos permitió realizar una segunda prueba restringiendo las magnitudes de efecto a aquellos estudios con indicadores tales como ROA, ROE, ROS, NPM o retorno sobre acciones. Finalmente, a partir de la categorización en sub-grupos de acuerdo con las estimaciones de incertidumbre y tamaño de la organización, se realizaron sendos meta-análisis para probar moderación.

Prueba de hipótesis. Para probar hipótesis con meta-análisis, muchos investigadores recurren a la distribución de artefactos³ de Schmidt y Hunter y sus correspondientes tablas de distribuciones asumidas (1977; Pearlman et al., 1980). Este procedimiento ha sido criticado por suponer que los artefactos estadísticos y las variables situacionales son independientes, y por asumir que todas las magnitudes de efecto proceden de una misma población al estimar valores faltantes (Burke, 1984; Burke & Landis, 2003). Por esta razón, sometimos a prueba nuestras hipótesis por medio del procedimiento RBNL, alternativa que permite realizar pruebas de significación estadística por medio de los intervalos de confianza alrededor de la media de correlaciones ajustadas (Raju et al., 1991; Sagie & Koslowsky, 1993).

Prueba de moderadores. El procedimiento RBNL es especialmente apropiado para manejar artefactos estadísticos basados en la muestra, tales como los valores de fiabilidad de predictor y criterio de nuestros estudios. Para determinar una posible moderación, consideramos la varianza de r , y para probar las hipótesis de moderación recurrimos a análisis de sub-grupos con base en la categorización de incertidumbre y tamaño de la

³ En este contexto, artefacto hace referencia al concepto estadístico de “artifact” (en inglés).

organización (Cortina, 2003). Los sub-grupos resultantes fueron meta-analizados por separado, generando intervalos de confianza del 95% que fueron comparados entre sí para determinar posibles intersecciones.

3. RESULTADOS

El conjunto de datos final, habiendo eliminado aquellos efectos que no cumplían íntegramente con los criterios definidos para el meta-análisis,

incluyó 12 magnitudes de efecto que meta-analizamos para someter a prueba nuestra primera hipótesis. Para cada magnitud de efecto, la simulación meta-analítica arrojó los coeficientes corregidos de correlación r , la media de estos coeficientes, la varianza de la muestra, el error estándar de la media de r , el estimado de la varianza de r , los intervalos de confianza del 95% alrededor de la media de r , el valor de mínima credibilidad al 90% y el porcentaje de varianza atribuible a

TABLA No. 1
Relación entre Liderazgo Carismático y Desempeño de la Organización (Hipótesis 1^a)

Magnitudes de efecto	Tamaño total de muestra	Estimado de la medida de p	Error estándar de la medida de p (aleatorio)	Intervalo de confianza del 95% para la medida de p (aleatorio)		Estimado de la Varianza de p
				Limite inferior	Limite superior	
12	1.104	0,376	0,076	0,227	0,525	0,058

FUENTE: Elaboración propia

artefactos. La Tabla 1^a resume los resultados más relevantes de esta primera simulación:

TABLA No. 1b
Relación entre Liderazgo Carismático y Desempeño Financiero de la Organización (Hipótesis 1b)

Magnitudes de efecto	Tamaño total de muestra	Estimado de la medida de p	Error estándar de la medida de p (aleatorio)	Intervalo de confianza del 95% para la medida de p (aleatorio)		Estimado de la Varianza de p
				Limite inferior	Limite superior	
7	529	0,245	0,069	0,111	0,379	0,018

FUENTE: Elaboración propia

Al restringir el conjunto de datos a aquellas magnitudes de efecto estimadas con indicadores financieros de desempeño, obtuvimos los resultados de la Tabla 1b:

TABLA No.2.
Efecto Moderador de la incertidumbre ambiental en la relación entre liderazgo Carismático y desempeño de la organización (Hipótesis 2).

Condición de moderación	Magnitudes de efecto	Tamaño total de muestra	Estimado de la medida de p	Error estándar de la medida de p (aleatorio)	Intervalo de confianza del 95% para la medida de p (aleatorio)		Estimado de la Varianza de p
					Limite inferior	Limite superior	
No incertidumbre	6	577	0,246	0,067	0,115	0,377	0,014
incertidumbre	6	527	0,601	0,127	0,356	0,852	0,081

FUENTE: Elaboración propia

Para probar la posible moderación de la incertidumbre ambiental, dividimos el conjunto 1^a en dos sub-grupos: Uno compuesto por estudios en ambientes relativamente estables y otro por estudios con ambientes volátiles o

TABLA No. 3.

Efecto moderador del tamaño de la organización en la relación entre liderazgo carismático y desempeño de la organización (Hipótesis 3).

Condición de moderación	Magnitudes de efecto	Tamaño total de muestra	Estimado de la medida de p	Error estándar de la medida de p (aleatorio)	Intervalo de confianza del 95% para la medida de p (aleatorio)		Estimado de la Varianza de p
					Limite inferior	Limite superior	
pequeñas y medianas	5	263	0,229	0,082	0,068	0,397	0,001
Grandes	7	841	0,434	0,100	0,238	0,630	0,062

FUENTE: Elaboración propia

incierto. Los resultados se resumen en la Tabla 2:

De manera similar, para probar la posible moderación del tamaño de la organización, dividimos el conjunto 1a en dos sub-grupos: Uno compuesto por organizaciones pequeñas y medianas y otro por grandes conglomerados. Los resultados se resumen en la Tabla 3:

4. DISCUSIÓN

La correlación entre el predictor y los criterios en cada uno de los casos, y la significación implícita en el hecho de que todos los intervalos de confianza del 95% excluyan el cero, permite inferir una relación positiva entre liderazgo carismático y desempeño de la organización.

Por otra parte, la varianza estimada de r resultó bastante grande en las dos pruebas básicas (1a y 1b), lo que sugiere que la varianza no está explicada completamente por artefactos. Es decir, cabe suponer la presencia de factores situacionales que moderan la relación entre carisma y desempeño. Los análisis de sub-grupos, sin embargo, no brindaron soporte para las hipótesis 2 y 3, dado que en ambos casos los intervalos de confianza al 95% se sobrepusieron. Esta intersección de los intervalos no permite concluir que haya una diferencia significativa entre los dos sub-grupos en cada caso analizado y por lo tanto debemos rechazar ambas hipótesis de moderación. Aunque la Tabla 2 indica una correlación mayor para condiciones de incertidumbre, lo cual es consistente con estudios previos, la no significación impide concluir moderación con los datos y la metodología

empleados. De hecho, los resultados de la Tabla 3, además de la no significación, sugerirían una mayor correlación entre carisma y desempeño en empresas grandes, exactamente lo opuesto a lo que habíamos sugerido hipotéticamente. Por lo tanto, nuestro estudio no presenta evidencia concluyente de un efecto moderador relacionado con la incertidumbre ambiental o el tamaño de la organización. Una advertencia, sin embargo: Más que sugerir que no existe moderación del tipo propuesto por nosotros, habría que revisar los criterios de asignación de sub-grupos. Dada la ausencia de información detallada sobre las organizaciones investigadas en varios de los estudios, cabe suponer que los resultados son inexactos en lo que refiere a pruebas de moderación. Aunque nos reafirmamos en la propuesta metodológica de sub-grupos, sería conveniente replicar el estudio con información más precisa sobre las condiciones situacionales correspondientes antes de descartar una posible moderación.

5. SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

En virtud de los pocos datos incluidos en el análisis, sería prematuro generalizar validez a partir de estos resultados. Se necesitan estudios adicionales y meta-análisis que abarquen más efectos para tener un cuadro más completo. La réplica de este análisis con más estudios no sólo beneficiaría la evaluación de las hipótesis básicas sino que permitiría conclusiones más sólidas sobre los moderadores. Como posibles mediadores, son particularmente prometedoras las prácticas estratégicas de gestión de recursos

humanos (Zhu et al., 2005). Valdría la pena estudiar el efecto mediador de este tipo de prácticas o el efecto de moderación que un líder carismático ejerce en la relación entre el sistema de gestión humana y el desempeño de la organización. Es decir, los líderes carismáticos podrían aplicar de manera diferente los sistemas de gestión humana y así obtener resultados diferentes a nivel corporativo.

También podría probarse la causalidad entre los constructos para determinar la dirección de la relación. Las ciencias del comportamiento son criticadas a menudo por menospreciar las relaciones causales entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño organizacional (Wright et al., 2005), crítica que también aplica al caso del liderazgo carismático. La mayor parte de los estudios revisados se enfocan a probar la covarianza entre liderazgo y desempeño, sin ahondar en la dirección causal. Para determinar causalidad, las investigaciones futuras deberían examinar la precedencia temporal del liderazgo carismático sobre el desempeño de la organización por medio de estudios longitudinales, además de descartar cualquier explicación alternativa para eventuales relaciones de causa-efecto. La comparación de datos longitudinales evaluaría además el efecto a largo plazo de una gerencia carismática, algo especialmente importante si se considera el efecto duradero de algunas de las variables situacionales propuestas.

6. CONCLUSIONES

Las dos últimas décadas han aportado un volumen considerable de evidencia en apoyo de una relación positiva entre liderazgo carismático y desempeño organizacional, a pesar de algunas voces contrarias. El carisma, sin embargo, no

parece ser suficiente por sí mismo para garantizar resultados corporativos satisfactorios, siendo necesaria la concurrencia de factores situacionales específicos para moderar efectivamente la relación. Aunque no pudimos ofrecer evidencia concluyente en favor de la incertidumbre y el tamaño de la organización como moderadores de esta relación, creemos que estos resultados se deben a las limitaciones en los datos recolectados y a los criterios arbitrarios utilizados para categorizar dichos datos, siendo necesarias investigaciones adicionales para poder elaborar conclusiones más generales al respecto.

El meta-análisis brindó soporte empírico a la hipótesis de una relación positiva no mediada entre el liderazgo carismático y el desempeño organizacional. Este resultado, sin embargo, no es lo suficientemente sólido como para predecir éxito corporativo por medio de la contratación de CEOs carismáticos. Quedan aún muchas dudas sobre los mecanismos que permiten que dicha relación ocurra y sobre las condiciones que la estimulan. De cualquier modo, el potencial práctico de una relación positiva entre carisma y desempeño es tal que se justifica buscar evidencia empírica adicional para explicar el fenómeno. Aunque es cierto que hay restricciones importantes, tales como lo difuso del constructo y las dificultades metodológicas ejemplificadas en este trabajo, debe insistirse en la investigación hasta que se pueda hacer una distinción clara entre los efectos reales del liderazgo carismático y las percepciones subjetivas del mismo. Es aquí donde una herramienta metodológica como el meta-análisis cobra valor, dada su utilidad para someter a prueba la información disponible y ofrecer a partir de ello generalizaciones de validez que puedan ser llevadas a usos prácticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agle, B.R., Nagarajan, N.J., Sonnenfeld, J.A., & Srinivasan, D. (2006). Does CEO Charisma Matter? An Empirical Analysis of the Relationships Among Organizational Performance, Environmental Uncertainty, and Top Management Team Perceptions of CEO Charisma. *Academy of Management Journal*, 49(1). 161-174.
- Bass, B.M. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *American Psychologist*, 52 (2). 130-139.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, (2), 207-218.
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5). 901-910.
- Brown, F.W. & Moshavi, D. (2005). Transformational Leadership And Emotional Intelligence: A Potential Pathway For An Increased Understanding Of Interpersonal Influence. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7). 867-871.
- Burke, M.J. (1984). Validity generalization: A review and critique of the correlation model. *Personnel Psychology*, 37. pp. 93-115.
- Burke, M.J., & Landis, R. (2003). Methodological and conceptual challenges in conducting and interpreting meta-analyses. En K. Murphy (Ed.), *Validity Generalization: A Critical Review*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Conger, J.A. (1999). Charismatic and Transformational Leadership in Organizations: An Insider's Perspective on these Developing Streams of Research. *Leadership Quarterly*, 10(2).
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1987). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. *Academy of Management Review*, 12 (4); 637-647.
- Cortina, J.M. (2003). Apples, organs (and pears, oh my!): The search for moderators in metaanalysis. *Organizational Research Methods*, 6. pp. 415-439.
- Deluga, R.J. (1990). The Effects of Transformational, Transactional, and Laissez Faire Leadership Characteristics on Subordinate Influencing Behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 77(2). 191-203.
- Fanelli, A. & Misangyi, V.F. (2006). Bringing Out Charisma: CEO Charisma and External Stakeholders. *Academy of Management Review*, 31(4), 1049-1061.
- House, R. J., & Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic and visionary theories. En M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. San Diego: Academic Press.
- Khurana, R. (2002). The Curse of the Superstar CEO. *Harvard Business Review*, 80 Issue 9. 60-66.
- Kuhnert, K.W. & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12 (4). 648-657.
- Lipsey, M.W. & Wilson, D.B. (2001). *Practical Meta-Analysis*. Thousand Oaks, CA, US : Sage.
- Lord, R.G. & Emrich, C.G. (2001). Thinking outside the box by looking inside the box: Extending the cognitive revolution in leadership research. *Leadership Quarterly*, 11(4). 551-579.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Rich, G.A. (2001). Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2). 115-134.
- Meindl, J.R. (1993). Reinventing Leadership: A Radical Psychological Approach. En: J.K. Murnighan (ed.). *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*.
- Pearlman, K., Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1980). Validity generalization results for tests used to predict job proficiency and training success in clerical occupations. *Journal of Applied Psychology*, 65. pp. 373-406.
- Raju, N.S., Burke, M.J., Normand, J., & Langlois, G.M. (1991). A new meta-analytic approach. *Journal of Applied Psychology*, 76. pp. 432-446.
- Sagie, A., & Koslowsky, M. (1993). Detecting moderators with meta-analysis: An evaluation and comparison of techniques. *Personnel Psychology*, 46. pp. 629-640.
- Shamir, B., House, R.J., & Arthur, M.B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4). 577-594.

- Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1977). Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 62. pp. 529-540.
- Tosi, H.L.; Misangyi, V.F.; Fanelli, A.; Waldman, D.A.; & Yammarino, F.J. (2004). CEO charisma, compensation, and firm performance. *Leadership Quarterly*, 15(3). 405-420.
- Waldman, D. A., Javidan, M., & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: A new application of upper echelons theory. *Leadership Quarterly*, 15: 355–381.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. A., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44: 134–143.
- Waldman, D.A. & Yammarino, F.J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24(2). 266-285.
- Wischnevsky, J.D. & Damanpour, F. (2006). Organizational transformation and performance: An examination of three perspectives. *Journal of Managerial Issues*, 18(1), 104-128.
- Wright, P.M. et al. (2005). The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*, 58. 409-446.
- Yukl, G. & Van Fleet, D.D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. En: M.D. Dunnette & L.M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (2nd Ed.)*, Vol.3. 147-19.
- Zhu, W., Chew, I.K.H., & Spangler, W.D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16 (1). 39-52.