

## Impacto Liderazgo Transformacional, Gestión del Conocimiento y Desempeño Cadena Productiva Láctea del Valle del Yaqui

### Impact of Transformational Leadership, Knowledge Management and Performance Dairy Productive Chain of the Yaqui Valley

Balderrama Haro Cinthia Yaneth<sup>1</sup>, Leyva Osuna Beatriz Alicia<sup>2</sup>, Flores López José  
Guadalupe<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Domicilio: 05 de febrero 818 sur, Col. Centro  
Celular: 6441944179  
balderramacy71@outlook.com  
Instituto Tecnológico de Sonora  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5149-1757>

<sup>2</sup>Domicilio: 05 de febrero 818 sur, Col. Centro  
Celular: 6441413448  
[beatriz.leyva@itson.edu.mx](mailto:beatriz.leyva@itson.edu.mx)  
Instituto Tecnológico de Sonora  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4935-6326>

<sup>3</sup>Domicilio: 05 de febrero 818 sur, Col. Centro  
Celular: 6441342126  
Correo: jose.flores@itson.edu.mx  
Instituto Tecnológico de Sonora  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6380-51353>

**DOI:** <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.398>

**Recibido** 26 de julio 2021.

**Aceptado** 29 de septiembre 2021

**Publicado** 24 de octubre 2021

### Resumen

El presente estudio muestra el Liderazgo Transformacional y Gestión de Conocimiento en relación al Desempeño Organizacional de la cadena productiva láctea del Valle del Yaqui en el estado de Sonora en México. Se aplicaron 30 cuestionarios en una muestra por conveniencia con respuestas en escala de Likert. Los resultados expresan datos demográficos donde existe un nivel de preparación especializado en el área agropecuaria con un 76.6 %,



un rango de edad productiva y de experiencia en el sector con un 83.34% y una participación de la mujer en un 26.7% ocupando puestos que antes eran exclusivos del hombre. Se detectaron áreas de oportunidad para fortalecer el Liderazgo actual permitiendo una mayor participación del personal en la solución de problemas y mejores oportunidades de capacitación, en cuanto a Gestión de Conocimiento se encontraron debilidades en su capacidad para almacenar y transmitir conocimiento para ello se sugiere la revisión exhaustiva y la posibilidad de incluir otros constructos para futuras investigaciones esperando que el desempeño global mejore significativamente como resultado de dichas acciones.

**Palabras Clave:** Liderazgo transformacional, Gestión de conocimiento, Desempeño organizacional, Cadena de suministro, Cadena productiva.

### Abstract

This study shows the Transformational Leadership and Knowledge Management in relation to the Organizational Performance of the dairy production chain of the Yaqui Valley in the state of Sonora in Mexico. 30 questionnaires were applied to a convenience sample with answers on a Likert scale. The results express demographic data where there is a level of specialized preparation in the agricultural area with 76.6%, a range of productive age and experience in the sector with 83.34% and a participation of women in 26.7% occupying positions that before they were exclusive to man. Opportunity areas were detected to strengthen the current Leadership allowing a greater participation of the personnel in the solution of problems and better training opportunities, in terms of Knowledge Management, weaknesses were found in its ability to store and transmit knowledge for this, a review is suggested comprehensive and the possibility of including other constructs for future research in the hope that overall performance will improve significantly as a result of such actions.

Keywords: Transformational leadership, Knowledge management, Organizational performance, Supply chain, Production chain

## Introducción

La leche es considerada en diferentes civilizaciones en el mundo como una fuente de aporte de salud, la forma de hacer riqueza, ser productivo y purificarse según explica Bonet, Dalmau, Gil, Gil, Juárez, Matía y Ortega (2011), su producción conjuga varios factores que involucra intereses en común como lo es la seguridad alimentaria y nutricional de la especie humana, actividad productiva sustento para una parte de sectores pobres y de áreas rurales, el cuidado del medio ambiente para generaciones futuras rurales y urbanas, que incluyen la salud animal de acuerdo con Friedrich (2014).

Una segmentación en la producción de la leche y sus derivados entre diferentes países, muestran la búsqueda del conocimiento y el liderazgo que aplican en algunos países en la cadena láctea de América Latina y el Caribe desde hace 20 años atrás, lo que inicia con la provisión de insumos, la producción primaria, la industrialización y distribución de los productos hasta satisfacer las necesidades del consumo de millones de personas nacional y en el extranjero. (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] y la Federación Panamericana de Lechería [FEPALE], 2012).

Para la Secretaría de Economía por sus siglas SE (2012) en México, expone que la industria láctea en un poco más de una década, ha crecido principalmente por su alto consumo y ello debido al crecimiento poblacional, viéndose un incremento sobre todo en países como Asia del Sur desde 1960 al año 2010, multiplicando cinco veces la producción de acuerdo con la necesidad de alimentación a la par del crecimiento poblacional mundial (Friedrich, 2014).

No obstante, en el análisis estadístico de la Cámara Nacional de Industriales de la leche, por sus siglas CANILEC, (2019) muestra el lugar que México ocupa ante el mundo, entre más de 21 países monitoreados, en el 2010 fueron 10,677 miles de toneladas al año 2017 solo incrementó un 9.27 %, es decir produjo 11,768 miles de toneladas de leche siendo su posición número 14. En cuanto a la producción interna, México cuenta sólo con cuatro entidades productoras de mayor participación con más de la mitad de la producción a nivel nacional: Jalisco 20.3%, Coahuila 11.3%, Durango 10.2% y Chihuahua 9.4%, Sonora ocupa

el lugar número 25 en su participación donde la producción láctea del 2010 al 2018 solo se incrementó en un 12.20%, es decir no tiene representatividad como generadora del vital y nutritivo líquido blanco.

El problema principal en México es que su producción láctea no es suficiente para cubrir las necesidades alimentarias a su interior y su nivel de precios para los productores no es competitivo, mientras existen fuertes razones para ser el primer importador de leche en polvo a nivel mundial según análisis realizado por revista de tecnología láctea (Loera y Banda, 2018). Aunado a esto, la escasez de créditos, subsidios y medidas protectoras para los productores de leche y ganaderos en general hace más difícil su labor (Paredes, 2007), lo que estimula a la ganadería latinoamericana a convertirse en un sistema productivo más eficiente.

Específicamente para el Estado de Sonora México, incluyendo el Valle del Yaqui, existe una baja representatividad en su aportación de producción lechera según los antecedentes, así mismo se considera que hoy en día se observa un desgaste constante en las organizaciones por la baja productividad, altos costos de producción y la poca importancia que se le otorga al talento humano (Bautista y Millán, 2016).

Es posible concluir con este panorama de reducido crecimiento de la producción láctea, como informó Feuchter (2018) en su diagnóstico de la ganadería en Sonora, existe una fuerte falta de trabajo en equipo y carencia en organizarse para trabajar, la cual detiene el crecimiento de la economía y no es posible brindar un valor agregado. Por todo lo anterior es que surge el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es el impacto de la del Liderazgo Transformacional y la Gestión de Conocimiento en el Desempeño Organizacional de la cadena productiva láctea en el Valle del Yaqui?

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el objetivo de esta investigación se plantea de la siguiente manera: analizar el impacto del Liderazgo Transformacional y la Gestión del Conocimiento con el Desempeño de la cadena productiva láctea del Valle del Yaqui, en Sonora, México, con el fin de aportar datos que den soporte en el crecimiento productivo de la región en cuanto a su producción láctea.

## Método

La presente investigación se basa en el método científico aplicado con enfoque cuantitativo, así también esta investigación es descriptiva y correlacional, ya que se compone de la descripción, e interpretación de la naturaleza del fenómeno, según Best, citado por Tamayo, (2004); y correlacional por que determina la relación de unas variables con otras, estableciendo las relaciones estadísticas de los fenómenos a estudiar. Tamayo (2004). Y para finalizar el diseño de la Investigación es No Experimental y Transaccional, ya que los sujetos o condiciones en la investigación no se manipulan, así también la investigación se realizará en un solo momento (Toro y Parra, 2006).

En este apartado se describe que esta investigación se aplicó un instrumento de manera voluntaria y confidencial a quienes tuvieron disponibilidad y cumplieron con las siguientes características: personal interno y externo con alto nivel de conocimiento de la producción en establos ubicados en el Valle del Yaqui, dichos establos llevan a cabo las buenas prácticas bovinas pecuarias usando tecnología a nivel media a alta cumpliendo con la cadena en frío donde la mano del hombre no toca el producto, considerando el uso de maquinaria automatizada, equipo de acero inoxidable, tanque de enfriamiento para almacenar y transportar leche que cumple con la composición nutricional, inocuidad y a una temperatura no mayor a cuatro centígrados.

Según la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura, por sus siglas SAGARPHA (2019) en datos proporcionados por la Comisión Estatal de la Leche, el Estado de Sonora cuenta con 22 establos monitoreados por dicha Comisión y que entregan su producto a 2 cremerías que operan en el Valle del Yaqui, sin embargo no se cuenta con un censo formal de todos los establos que entregan a diferentes cremerías y otros procesadores de leche, productores de queso y otros derivados, es por ello que aunado a la contingencia mundial COVID 19, se optó por una muestra de conveniencia Elorza (2000), logrando aplicar instrumento a 30 sujetos de entre 10 establos que estuvieron

accesibles a aportar su opinión aún en medio de una pandemia y cuyas funciones varían entre propietarios, directivos, auditores y jefes encargados de establos.

De los materiales utilizados se eligió el instrumento con escala Likert del 1 al 5 para captar la opinión desde muy en desacuerdo hasta muy en acuerdo, con la intención de obtener equilibrio en las respuestas (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

Dicho instrumento fue inicialmente validado y aplicado por Albacete (2010) en posteriormente por Tuco & Mediver (2018), con este último se obtuvo información referente a variables propuestas en la presente investigación y aplicado en el contexto de sector lácteo, se seccionó como sigue:

Sección de Liderazgo Transformacional, instrumento ajustado a este estudio y que fue utilizado por Castro (2014), consta de cinco ítems referentes a Visión Compartida, Motivación Inspiradora y Toma de Decisiones Participativas (del número 1 al 5). Gestión de conocimiento, propuesta de Albacete Sáez (2010), con 3 dimensiones: Creación, Acumulación y Transferencia del conocimiento (del número 6 al 19).

Desempeño organizacional instrumento ajustado a este estudio utilizado por la propuesta de Albacete Sáez (2010) y García (2011) con ítems refiriéndose al beneficio obtenido, satisfacción de los clientes y satisfacción laboral, relaciones entre el personal de productividad, eficiencia y eficacia tanto en el logro de objetivos como el uso de los recursos (del 20 al 25).

## Procedimiento

Una vez revisada las bases teóricas y el acceso a la información, se establece el procedimiento, primeramente, se da la búsqueda de bases de datos científicas revisando las opciones del instrumento, se eligió aquel que abarcó variables en estudio adaptando a contexto sector lácteo seguidamente de hacer prueba piloto correspondiente.

En seguida se realizó trabajo de campo respetando medidas por COVID 19 utilizando teléfono, correo y otros medios de comunicación electrónica cubriendo muestra de conveniencia Elorza (2000) ello de acuerdo con la disponibilidad que otorgaron los sujetos

en medio de una pandemia: Cinco propietarios, diez directivos, cinco auditores y diez jefes encargados de establos que cumplieron con las especificaciones planteadas.

Posteriormente se creó una base de datos en Sistema Estadístico SPSS versión 22, para obtener resultados de las opiniones en la aplicación del instrumento, y para analizar resultados y comprobar la hipótesis de la investigación estadísticamente se utilizó el método de Ecuaciones Estructurales, ya que la bonanza de utilizarlo es que no exige la normalidad en los datos recolectados, Chin (1998) citado por Rositas (2005), como lo requiere el de Regresión.

Y por último para desarrollar esta modelación mencionada anteriormente se utilizó el software SMART-PLS (Ecuaciones Estructurales), se llevó a cabo la discusión de resultados de las hipótesis comparados con trabajos empíricos que coincidieran y también en contraste.

## Resultado

Se considera muy importante este apartado para la revisión de los resultados de la presente investigación, ya que es necesario que las respuestas sean evaluadas por las siguientes pruebas estadísticas con el propósito de brindar al lector la debida confiabilidad y validez en los ítems de cada constructo, para continuar cumpliendo con el objetivo de dicha investigación.

El análisis estadístico se realiza a través del Modelo de SMART-PLS. Ecuaciones Estructurales, estos métodos están siendo utilizados por los investigadores cada vez más para incorporar variables no observables, las cuales son medidas de manera indirecta por variables indicadoras (Chin, 1998).

## Validez y Confiabilidad

Tabla 1. Análisis de resultados de Alpha de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Desempeño	0.921	0.938	0.715
Gestión de Conocimiento	0.940	0.947	0.644
Liderazgo Transformacional	0.833	0.859	0.748

*Fuente:* Elaboración propia, adaptado de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS. (Ecuaciones Estructurales).

En la tabla 1, también se visualiza que las variables del modelo estructural todas explican más del 50% de su varianza (AVE). De acuerdo con Gefen y Straub (2005) **hay validez** cuando los ítems y los constructos teóricos se correlacionen estrechamente, esto quiere decir que la varianza que existe en el constructo se puede explicar a través de sus indicadores, según Fornell y Larker, (1981).

Tabla 2. Análisis de los resultados de Coeficientes Path

	Desempeño	Significancia de $\beta$ en el modelo
Desempeño		
Gestión de Conocimiento	0.188	Considerable
Liderazgo Transformacional	0.630	Muy Fuerte

*Fuente:* Elaboración propia, adaptada de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS (Ecuaciones Estructurales).

En la tabla 2, se presentan los datos que se obtienen de las relaciones de las variables endógenas. De acuerdo al modelo de la figura 1, se obtuvo que, con referencia a las betas en las relaciones entre variables independientes y dependiente, solo unas de dos están arriba de 0.20, estos valores para ser considerados significativos deben estar arriba de 0.20 según (Chin, 1998), apoyando así empíricamente la relación de causa y efecto de las variables.

Para Rositas, (2005) los coeficientes betas  $\beta$  son los que indican los niveles de significancia de acuerdo al valor del coeficiente, para un valor de 0.00 a 0.09 (imperceptible), 0.10 a 0.15 (perceptible), 0.16 a 0.19 (considerable), 0.20 a 0.29 (importante), 0.30 a 0.50 (fuerte) y Mayores a 0.50 (muy fuerte).

Tabla 3. Análisis de *resultados de medición de cargas*

	Desempeño	Gestión de Conocimiento	Liderazgo Transformacional
D020	.822		
DO21	.822		
DO22	.877		
DO23	.856		
DO24	.890		
DO25	.803		
GCA13		.726	
GCA14		.887	
GCA15		.775	
GCC10		.717	
GCC6		.752	
GCC9		.837	
GCT16		.769	
GCT17		.834	
GCT18		.897	
GCT19		.807	
LT2			.802
LT4			.879
LT5			.909

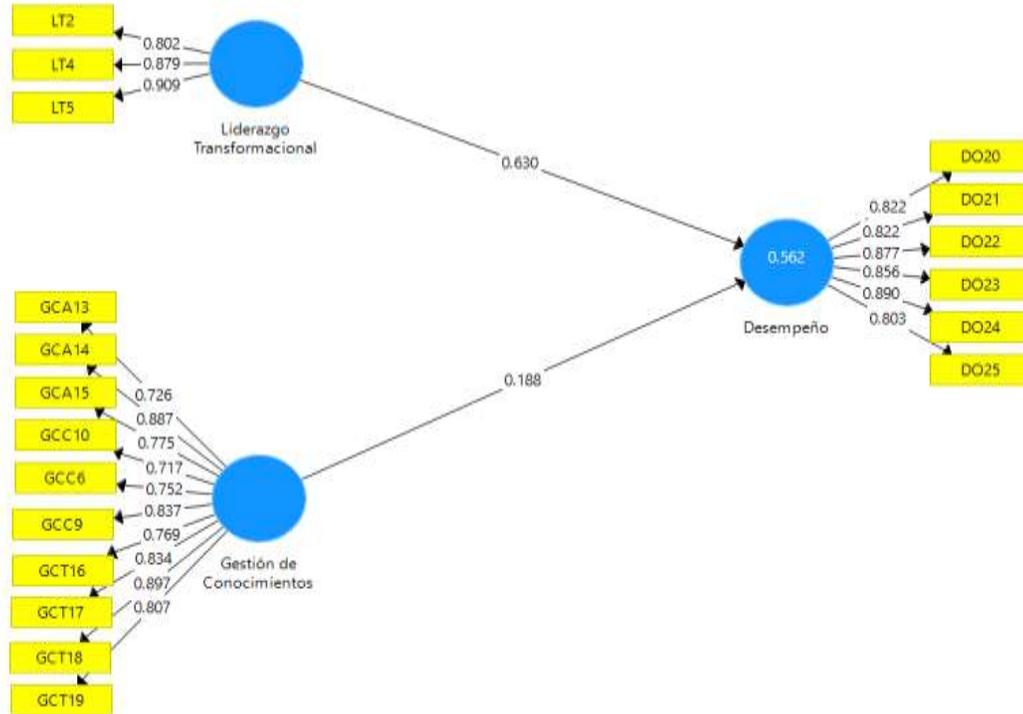
Fuente: Elaboración propia, adaptada de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS (Ecuaciones Estructurales).

Siguiendo con las pruebas estadísticas cuyo fin principal es comparar los datos empíricos y los teóricos para comprobar la validez y confiabilidad del estudio de las variables, se señala en la tabla 3 que hay algunos ítems cuyos resultados restan validez al modelo, es por ello que es necesario eliminarlos, ya que nos dice Hair et al. (2017) que ítems o indicadores con cargas menores a 0.70 es mejor eliminarlos y quedarse sólo con aquellos que sí cumplan con las pruebas realizadas, en este caso dentro de las variables Gestión de conocimiento un total de cuatro Ítems eliminados y para la variable Liderazgo Transformacional se eliminaron dos ítems, (Chin, 1998; Churchill, 1979).

### **Evaluación del Modelo Estructural PLS** ***Cálculo Algoritmo (Modelo Ecuaciones Estructurales)***

A continuación, se expone la revisión del modelo estructural de las variables con respecto a cada una en sus resultados en la siguiente figura, es posible observar gráficamente con los diferentes ítems por variable y sus diferentes ponderaciones mostrando también la validez y confiabilidad del modelo donde solo las variables aptas fueron conservadas.

Figura 1. Modelo de Ecuaciones Estructurales. (*Calculo Algoritmo*)



Modelo de Ecuaciones Estructurales. (Calculo Algoritmo)  
 Fuente: Adaptado con datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS. (Ecuaciones Estructurales).

Tabla 4. Análisis de resultados de la R<sup>2</sup>.

Variable	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustda
Desempeño	.562	.529

Fuente: Adaptado de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS. (Ecuaciones Estructurales).

Como se observa en los resultados de la tabla 4 de R<sup>2</sup>, exponen porcentualmente que la variable dependiente Desempeño (Y) se explica con un 56%, a través de las variables independientes (X1) Gestión de Conocimiento, (X2) Liderazgo Transformacional, es decir



su impacto principal es verificar que los constructos están alineados simétricamente, hay equilibrio lo cual significa que están cumpliendo con la prueba de ecuación estructural donde tanto Liderazgo Transformacional como Gestión de Conocimiento se relacionan y causa impacto de manera independiente hacia Desempeño Organizacional.

Tabla 5. Factor de Inflación de la varianza final (FIV)

	Desempeño	Gestión de Conocimiento	Liderazgo Transformacional
Desempeño			
Gestión de Conocimiento	1.429		
Liderazgo Transformacional	1.429		

*Fuente:* Adaptado de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS. (Ecuaciones Estructurales).

Otro de los indicadores que se evalúan es la Multicolinealidad, la cual permite determinar si existe redundancia en el modelo propuesto tomando como referencia sus indicadores. El Factor de Inflación de la Varianza (FIV) su índice debe ser menor que 5, y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede verificar en la tabla 5 que no hay multicolinealidad, significa que es positiva la prueba para el modelo teórico (Kutner, Nachtsheim & Neter, 2004).

Tabla 6. Resultados del Análisis Estructural (Comprobación de Hipótesis)

	Muestra original $\beta$	Estadístico $t$	P Valor	Comprobación de Hipótesis
Gestión de Conocimientos -> Desempeño	0.188	0.975	0.329	<b>Se Rechaza</b>
Liderazgo Transformacional-> Desempeño	0.630	4.290	0.000	<b>Se Acepta</b>

*Fuente:* Adaptado de los datos obtenidos del sistema estadístico SMART-PLS. (Ecuaciones Estructurales).

Para considerar la significancia del modelo estructural se debe cumplir con los siguientes parámetros: los coeficientes betas  $\beta$  analizados las pruebas estadísticas de la T-Student donde el criterio que debe considerarse es que debe ser menor al 5% de error y ayudan a concluir que las variables independientes impactan significativamente en la variable dependiente, y por último los valores t o P valor los cuales determinan los niveles de significancia estadística de cada una de las Betas; el nivel de significancia P value  $*p \leq .05$ , Significativo  $**p \leq .01$ , Considerablemente significativo  $***p \leq .001$  Altamente significativo (Rositas, 2014), lo que permite determinar qué relaciones son aceptables de manera estadística, como se muestra en la tabla 6.

De acuerdo a los resultados, se puede concluir que la relación entre Gestión de Conocimiento  $\rightarrow$  Desempeño, no es estadísticamente significativa ya que la  $\beta$  no demuestra una relación fuerte entre Gestión de Conocimiento y Desempeño Organizacional, y la  $t$  no cumple con el criterio y es mayor a 5% de error esto indica que Gestión de Conocimiento no tiene un impacto en el Desempeño Organizacional, y el último factor a evaluar la p-valor es mayor a los criterios de evaluación e indica que no es aceptable la relación estadísticamente entre Gestión de Conocimiento y Desempeño Organizacional.

Tabla 7. Comprobación de las hipótesis de investigación

	B	t Student	P Valor	Resultado
<b>H1.</b> El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva y directa en Desempeño Organizacional.		3.612	0.000	<b>Se Acepta</b>
<b>H2.</b> La Gestión de Conocimientos tiene una relación positiva y directa con el Desempeño Organizacional	0.188	0.973	0.331	<b>Se Rechaza</b>

*Fuente:* Elaboración Propia, para obtener resultados de  $\beta$ , T Student y P Valor, se utilizó el software PLS-SEM.

Se puede visualizar que la H2 Gestión de Conocimiento se rechaza por no cumplir con los criterios de significancia entre T Student y P Valor.

Finalmente, después de observar los resultados obtenidos para la hipótesis H1 la cual fue aceptada cumpliendo con los indicadores mencionados anteriormente y, la H2 rechazada por no cumplir con parámetros de las pruebas estadísticas, (tabla 7) es conveniente mencionar que aunque no fue lo esperado no significa que se deba interpretar negativamente a la literatura que afirma que tanto el Liderazgo Transformacional como la Gestión de Conocimiento tienen impacto positivo y directo en el Desempeño Organizacional; es conveniente aclarar que estos resultados específicamente muestran solo la opinión de 30 encuestados en una parte del contexto lácteo en establos del Valle del Yaqui, más adelante se muestra un análisis contrastando otros estudios con resultados similares para brindar una mejor explicación.

## Discusión

En este apartado se busca analizar los resultados obtenidos en contraste con otros estudios empíricos de diferentes entornos y problemáticas abarcando las variables estudiadas en la presente investigación donde algunos concuerdan y otros no, lo cual proporciona una mejor visión de los hallazgos al lector.

La hipótesis comprobada y aceptada por Tuco y Mediver (2018) en su estudio (mismas variables del presente escrito a excepción de Gestión de Calidad), se aplicó en una muestra de conveniencia a 222 docentes y directivos en tres campus de una Universidad en el Perú concluyendo que el contexto del qué hacer universitario es el *ambiente idóneo debido al alto nivel de cultura y bien definida estructura organizacional* prevista para que se desarrolle el Liderazgo Transformacional, Gestión de Conocimiento y Gestión de calidad y así se relacionen impactando positivamente para mejorar el Desempeño Organizacional además del Desempeño de la Innovación, por otro lado Simanca, Montoya y Bernal (2016) comprobó también su hipótesis evaluando en 349 empresas de la cadena productiva láctea en Colombia y concluyó que el *Liderazgo es un elemento dinamizador, así como otros*

*elementos que facilitan que la Gestión de Conocimiento impacte positivamente a la competitividad logrando mejoras en el Desempeño Organizacional.*

En contraste con los autores anteriores similares a la presente investigación, los estudios realizados por López, Hernández y Marulanda (2014) en cadenas productivas integradas por 321 empresas de diferentes giros concluyó que existen *débiles capacidades en la Gestión de Conocimiento* en aquellas de giro comercial, servicios y agroindustrial, por el contrario detectó fortalecimiento en el constructo para las de giro metalúrgico, tecnologías de información y de comunicación, también López, De La Cruz, Saz, Gil, Ramirez y Rivadeneira (2019) estudia a empresa procesadora de pescado y encuentra una baja significancia en los efectos de la Gestión de Conocimiento exponiendo como causa la alta rotación de personal que a su vez genera la fuga de conocimiento.

Albacete (2010) también coincide con los estudios anteriores y el presente al decir que cuando la Gestión de Conocimiento no es almacenada por débil capacidad se presenta la fuga de conocimiento al presentarse la rotación de personal, especialmente si el Conocimiento es tácito y en contextos de servicio como el hotelero donde el principal producto es intangible.

Entonces para la presente investigación se coincide con aquellos estudios que observaron una débil capacidad en la Gestión de Conocimiento pero que también consideran al Liderazgo como un soporte, y así se considera es el caso de los Lecheros del Valle del Yaqui ya que se detectó en la dimensión de almacenamiento específicamente un promedio de 3.44 en una escala de Likert y por consiguiente al presentarse la alta rotación del personal es obvio pensar que se da la fuga de conocimiento, por otro lado se comprobó y aceptó que el Liderazgo Transformacional impacta directa y positivamente al Desempeño Organizacional aquí se coincide con Tuco y Simanca anteriormente citados.

Albacete (2010) menciona a Raghu y Vinze (2007) comentando que existen algunos obstáculos para la Gestión de Conocimiento y para su Transferencia donde si dicho Conocimiento no se considera importante, y no da soporte al propósito de la empresa entonces no habrá garantía de su impacto en los resultados favorables para la organización

por consiguiente no habrá ventaja competitiva, lo cual brinda respuestas a los hallazgos de la presente investigación.

## Conclusión

En suma es posible reflexionar que el objetivo de la investigación se cumplió satisfactoriamente, primeramente al comprobar mediante pruebas estadísticas que el estudio tiene validez y es confiable, que aunque no se esperaba el rechazo en la hipótesis de la Gestión de Conocimiento a nivel teórico no significa que la literatura sea incorrecta, al contrario a partir de este resultado surgen hallazgos importantes en el contexto de productores de leche del Valle del Yaqui, es conveniente mencionar que al iniciar la investigación ya se observaba la tendencia en la región de desaparición de establos sin una causa determinada, además del problema de rotación de personal y, que a su vez existen contados establos con más de 15 años establecidos y que han pasado de generación a generación en familia cuyos resultados como organización varían.

Con esta investigación se logran datos interesantes, desde los datos demográficos donde el personal está enfocado en una gran proporción de sus esfuerzos a la calidad en la producción, bienestar animal, ventas, entre otras, dentro de las respuestas de los encuestados se concluye que el Liderazgo Transformacional actual funciona positivamente, es una fortaleza para los productores de leche, sin embargo requiere ser fortalecido que si bien el personal comparte la visión de la empresa y está motivado a cumplir con los compromisos, el aspecto de motivar e inspirar haciendo que el personal participe en la toma de decisiones y aportar nuevas ideas para solventar problemáticas requiere mayor atención ya que se comprobó y se concluye que si impacta positivamente a los resultados de la organización

Y por otro lado se concluye también, que los resultados en la Gestión de Conocimiento es un área de oportunidad ya que son bajos en la media de la escala evaluada con SPSS y del análisis arrojado por software PLS-SEM, ello aporta la necesidad de atender Gestión de Conocimiento en su dimensión de almacenamiento específicamente lo que se

traduce en dar importancia a la parte que genera valor a las empresas buscando almacenar debidamente las ideas nuevas, crear y mantener al día manuales y registro estadístico, entre otros aspectos por ello es comprensible que se afecte también a la Transferencia del Conocimiento, lo cual debe mejorarse para que los resultados en el Desempeño obtengan la máxima calificación en futuros estudios.

## Referencias

- Albacete Sáez, C. A. (2010). Influencia de las prácticas de gestión de la calidad sobre la gestión del conocimiento y la innovación en los servicios: el caso de las empresas hoteleras.
- Bautista Leguizamón, M., & Millán Venegas, J. M. (2016). Liderazgo como proceso transformador: Caso Lácteos el Pomar (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Bonet, B., Dalmau, J., Gil, I., Gil, P., Juárez, M., Matía, P., y Ortega, R. (2011). Leche, Nata, Mantequilla y otros productos lácteos. Monografía Científica-Productos Lácteos Insustituibles: [http://www. Lacteosinsustituibles.es/p/archivos/pdf/monografia\\_leche\\_nata\\_mant equilla\\_otros. pdf](http://www.Lacteosinsustituibles.es/p/archivos/pdf/monografia_leche_nata_mant_equilla_otros.pdf).
- Cámara Nacional de Industriales de la Leche [Canilec](2019). Estadísticas del Sector lácteo 2010-2018. <https://www.canilec.org.mx/estadísticas%20lacteos%202019.pdf>
- Castro, L. (2014). Liderazgo Transformacional y Aprendizaje Organizacional del Personal Directivo en la Universidad Nacional del Callao, 2013 (Tesis doctoral). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research* . 295-335.
- Churchill, G.A. Jr. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs, *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- Dootson, S. (1995).
- An iElorza, H. (2000). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. México: Oxford.

- FAO/FEPALE. (2012). Situación de la lechería en América Latina y el Caribe en 2011.
- Feuchter, F. (05 de diciembre de 2018). *Diagnóstico 2018 de la ganadería en Sonora*. BM Editores. <https://bmeditores.mx/ganaderia/diagnostico-2018-de-la-ganaderia-en-sonora-mexico-1834/>
- Fornell, C. y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50
- Friedrich, T. (2014). Producción de alimentos de origen animal. Actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Ciencia Agrícola*, 48 (1), 5-6. [Fecha de Consulta 5 de febrero de 2020]. ISSN: 0034-7485. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1930/193030122003>
- Gefen, D. y Straub, D. (2005). A Practical Guide to Factorial Validity using PLS-graph: Tutorial and Annotated Example, *Communications of the Association for Information Systems*. 16, 91-109.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2da Ed., Sage: Thousand Oaks.
- Kutner, M. Nachtsheim, C. y Neter, J. (2004). *Applied Linear Regression Models*. McGraw-Hill.
- Loera & Banda J (2017) Industria lechera en México: Parámetros de la producción de leche y abasto del mercado interno. Obtenido de Lactopress: [https://www.yumpu.com/es/document/read/61132512/lactopress\\_julio\\_2018](https://www.yumpu.com/es/document/read/61132512/lactopress_julio_2018).
- López, M., Hernández, A., y Marulanda, C. (2014). Procesos y prácticas de gestión del conocimiento en cadenas productivas de Colombia. *Información tecnológica*, 25(3), 125-134.
- López, C., De la Cruz, O., Saz, M., Gil, A., Ramírez, M., y Rivadeneira, D. (2019). Efectos de la gestión del conocimiento en cadenas de suministro de alimentos percederos. *Ingeniería Industrial*, 40(3), 285-294.
- Paredes, L. (2007). Sistemas de Producción y Economía de la Producción. *Arch. Latinoam. Prod. Anim*, 15(1), 265-277.
- Rositas, J. (2005). *Factores críticos de éxito en la gestión de calidad y su grado de*

*presencia e impacto en la industria manufacturera mexicana.* (Tesis Doctoral).  
Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, N.L. México.

Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*. 11(22), 235-268. Recuperado de:  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/rev\\_in/Revistas/11\\_22/11.22%20Art4%20pp%20235%20268.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/11_22/11.22%20Art4%20pp%20235%20268.pdf)

Tamayo, M. (2004). *Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial LIMUSA.  
Recuperado de:  
[https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+tamayo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_yYrUINDQAhVLxmMKHfmdAUyQ6AEIIDAC#v=onepage&q=metodologia%20de+la%20investigacion%20tamayo&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+tamayo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_yYrUINDQAhVLxmMKHfmdAUyQ6AEIIDAC#v=onepage&q=metodologia%20de+la%20investigacion%20tamayo&f=false)

Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y Conocimiento, Metodología de la Investigación*. Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT. Recuperado de:  
<https://books.google.com.mx/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=investigación+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZ8abXvNDQAhWHqlQKHbTVAwQ6AEIGDAB#v=onepage&q=investigación%20no%20experimental&f=false>

Tuco, C., y Mediver, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión.

SAGARHPA (2019). Comisión Estatal de la Leche. México.  
<http://oiapes.sagarhpa.sonora.gob.mx/portada2.htm>

Secretaría de Economía-Dirección General de Industrias Básicas. (2012). Análisis del sector lácteo en México.

Simanca, M., Montoya, L., y Bernal, C. (2016). Gestión del conocimiento en cadenas productivas: El caso de la cadena láctea en Colombia. *Información tecnológica*, 27(3), 93-106  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642016000300009](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642016000300009)

### **Cómo citar:**

Balderrama Haro , C. Y. ., Leyva Osuna , B. A. ., & Flores López , J. G. (2021). Impacto Liderazgo Transformacional, Gestión del Conocimiento y Desempeño Cadena Productiva Láctea del Valle del Yaqui . *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36).  
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.398>

