

LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL Y SU TIPOLOGÍA EN LAS ORGANIZACIONES

María José Cabeza y Lucía León¹

RESUMEN

Este artículo es el resultado de un interés investigativo sobre la importancia del liderazgo al momento de gerenciar o administrar una empresa, para llevarlo a cabo, fue necesaria la ayuda de material bibliográfico, asesoría especializada en cuanto a redacción y metodologías de investigación, y el análisis grupal a través de lluvia de ideas y lecturas analíticas.

El liderazgo es pieza fundamental si lo que se quiere es alcanzar los objetivos de producción en una empresa, un líder es quien guía, apoya, dirige, pero un buen líder es quien junto a sus seguidores logra las metas trazadas y es capaz conformar un buen equipo de trabajo; el accionar de un líder no depende solamente de sus títulos profesionales o estudios de posgrados, si no de la forma en que ha aprendido a comunicarse, a respetar a sus subordinados y a instruirlos.

Es así como encontramos que los tipos de liderazgo: liderazgo autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario.

PALABRAS CLAVES

Liderazgo, equipo, dirigir, metas, organizaciones.

ABSTRACT

This article is the result of a research interest on the importance of leadership at the time of managing or managing a company, to carry it out, it was necessary the help of bibliographic material, specialized advice in terms of writing and research methodologies, and analysis group through brainstorming and analytical readings.

Leadership is a fundamental part if what is wanted is to achieve production objectives in a company, a leader is the one who guides, supports, directs, but a good leader is one who, together with his followers, achieves the goals outlined and is capable of forming a good work team; the action of a leader does not depend only on his professional degrees or postgraduate studies, but on the way in which he has learned to communicate, to respect his subordinates and to instruct them.

This is how we found the types of leadership: authoritarian, democratic, affiliative, helmsman, coaching and visionary leadership.

KEYWORDS

Leadership, team, direct, goals, organizations.

¹ Estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Libre

INTRODUCCIÓN

Desde las antiguas civilizaciones había una imagen de líder, pero es quizás Jesucristo el primer líder con gran acogida, así mismo se espera que sea el perfil de un líder en una organización.

El líder podría adoptar dentro de una empresa ciertas características para llegar a ser una persona competente que se pueda superar a sí mismo, que cuente con la habilidad de poder influenciar sobre otros trazando metas que conlleven alcanzar los objetivos estipulados en la empresas mediante trabajos realizados con gusto que tienen como finalidad un beneficio grupal.

La persona líder cuenta con un perfil que lo caracteriza o que lo distingue como lo puede ser la habilidad mental superior que tenga una estabilidad y madurez emocional que favorezca la habilidad de resolver problemas puesto que para el lograr una meta es más una necesidad intrínseca, está en todas las condiciones de poder representar a todos los trabajadores y a todo el grupo, puesto que su autoconfianza le brinda la empatía y el carisma para poder desenvolverse tanto entre sus compañeros como entre los grandes jefes.

El deseo de dirigir es un impulso personal donde él también debe tener unos conocimientos básicos sobre la administración con una capacidad cognitiva elevada. Debe ser original y creativo con una mente abierta, dispuesto al cambio y adaptarse a todos los climas de la empresa sin mencionar que debe ser una persona íntegra y honesta puesto que su labor implica relacionarse con personas.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LIDERAZGO

Según DRAE (2011) define el concepto de liderazgo como:

1. m. Condición de líder.
2. m. Ejercicio de las actividades del líder.

3. m. Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito

Para el DRAE (2011) líder es:

1. m. Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad.
2. m. Persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una Competición deportiva.

Para Torcat (2009) a través del diccionario administrativo, liderazgo, líder disonante y liderazgo resonante es:

Líder disonante: Líder desconectado de los sentimientos del equipo.

Liderazgo resonante: Tipo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas.

Liderazgo: Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de un objetivo.

“El líder resonante”, de Goleman, Boyatzis y McKee (2017) en su texto electrónico, plantea seis tipos de liderazgo:

1. Liderazgo autoritario. Se considera el menos impactante, al mismo tiempo destructor de la motivación. Es un estilo que debe utilizarse en situaciones críticas; ya que los líderes que lo aplican pierden el compromiso de su equipo y algunos se quedan por que no tiene alternativas.
2. Liderazgo democrático. Este tipo de líder deja en el equipo la capacidad de decidir. El líder no es relevante, su actuación no aporta valor añadido. Este estilo es recomendable para situaciones poco importantes que podamos delegar 100% y en las que el líder no quiera actuar. Se recomienda el momento de hacer Planes estratégicos.

3. Liderazgo afiliativo. Su centro es las personas, por lo que es muy cercano a todo el grupo y con familiaridad, aunque a menudo no le interesa los resultados, no impacta. Este liderazgo es ideal en la formación de equipos cuando está en la fase inicial.
4. Liderazgo timonel. Parecido al autocrático, ya que pone las cartas sobre la mesa y las ejecuta como un timonel, es decir, sabe lo que hay que hacer, lo monitorea y corrige. Sirve en momentos de sensación de caos y ansiedad en las organizaciones, ya que como timonel soluciona con el rumbo y mantiene a su equipo en una línea; por lo que se considera efectivo, aunque se le percibe como autocrático no es el ideal.
5. Liderazgo coaching. El líder coach, utiliza habilidades, técnicas y modelos de coaching para sacar lo mejor de su equipo; sitúa al equipo en zona de aprendizaje y hace que el propio equipo e individuos se cuestionen su forma de funcionar, potenciando la mejora constantemente. Potencializa y motiva a la autodirección.
6. Liderazgo visionario. Considerado el más impactante, ya que, gracias a su visión y compromiso con ella, hace que las personas se contagien y sean fieles a ella; masifica; como es el caso de Mandela, Gandhi, etc... aunque a nivel corporativo debe también tenerse en cuenta como a Juan Roig (Mercadona), Amancio Ortega (Zara), Steve Jobs (Apple) aunque fueran visionarios, no implica que no ejercieran otros estilos (el autoritario es muy común en algunos de ellos).

ESTADO DEL ARTE

En cuanto a los avances e inventos, también han ejercido cierta ayuda para que las personas ejerzan liderazgo, como lo señala Gómez Ortiz, R. A. (2008). Que sostiene:

En los últimos años, la telefonía móvil, el Internet y el correo electrónico han impac-

tado decisivamente en la organización de las empresas y en los estilos de liderazgo. La comunicación en tiempo real ha facilitado el trato más ágil entre las diferentes estructuras de las empresas. En el mercado también se han generado cambios, de tal manera que prácticamente se han eliminado los tiempos de espera, los clientes ahora exigen soluciones inmediatas, y requieren poder hablar en el momento con la persona idónea; esto, por tanto, es un gran reto para el líder empresarial.

En cuanto a los estilos o tipologías de liderazgo hay un estudio que arrojó los siguientes datos, al respecto Cuadrado, I. (2001) señala que:

El análisis de los tres estilos de liderazgo más investigados, es decir, autocrático-democrático, orientado a la tarea-orientado a las relaciones, transformacional-transaccional, permite análisis más profundo de las implicaciones del concepto de 'estilo de liderazgo' para el liderazgo en general; especialmente en cuanto a la cuestión de las relaciones entre 'liderazgo y cultura'. En el estudio o investigación, se pidió a noventa estudiantes de psicología que indicaran la similitud percibida en varios pares de ítems previamente seleccionados que representaban en unos casos un mismo estilo de liderazgo, y en otros, diferentes estilos de liderazgo, y que posteriormente los evaluaran como representativos de un estilo u otro de liderazgo. En una clara muestra de su correcta percepción de cada estilo, los participantes no tuvieron problemas para ajustar correctamente cada ítem a la categoría original ni para hacer la evaluación esperada. La parte final del trabajo explora y discute otras posibilidades de investigación en este dominio.

Por otra parte, en cuanto a el liderazgo aplicado a las organizaciones, Cooper, R. K. (1998) señala que "los empresarios deben aprender a manejar la inteligencia emocional en las organizaciones para animar a sus empleados y líderes a continuar en procesos así sean tiempos difíciles".

Para Fernández (2008) quien investiga sobre el líder empresarial en tiempos de cambios plantea que:

El líder debe ser un ejemplo en el cumplimiento de las normas y no dudar en hacer que los demás las respeten. El líder gana el aprecio de sus empleados tratándoles con benevolencia y los mantiene en línea con la mayor disciplina, por lo que aseguran al líder la fidelidad de sus empleados, el líder debe poseer sabiduría. Según Sun Tsu, el líder sabio es metódico en sus deliberaciones, planea sus acciones basándose en un conocimiento profundo de su entorno y de los puntos fuertes y débiles de su organización; por lo que es flexible, versátil, no se resiste al ritmo del cambio, sino que lo abraza y lo utiliza para el provecho de su empresa, conoce la situación del momento, es capaz de anticipar las consecuencias de sus acciones. Asimila el entorno, con pensamiento holístico. Su sabiduría es una combinación de inteligencia y oportunidad; es determinante para el éxito o el fracaso de la organización. Un líder capaz es como un tesoro, concluye que maneja una comunicación fluida, sostiene que lo ideal es contar con empleados competentes.

Por otra parte, Sánchez (2009) nos plantea los tipos de liderazgo

Al hablar de Liderazgo en cualquier ámbito, bien sea en la organización, empresa, política, educación u otras áreas, es imposible no tocar el elemento básico de su concepción, donde líder es igual persona que influye. Rees (1996) resalta que para alcanzar el éxito de un grupo debe existir un líder que, a diferencia de un simple gerente, “logra que los individuos trabajen coherentemente en proyectos definidos”. Con características innatas para influir sobre el grupo.

Mientras que Otro concepto de este término lo ofrece Robbins (2004, pág. 314) quien refiere que el liderazgo “se vislumbra como la capacidad de influir en un grupo para lograr

el alcance de las metas”; aunque sostiene que no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes”. Por lo que considera diversos Tipos de Liderazgo, Lo involucran con GT Gestión de la Comunicación en la Organización: Identidad e Imagen Corporativa, en donde hacen clasificación completa sobre los Tipos de Liderazgo en el ámbito organizacional y son Robbins y Coulter (1999), quienes señalan cinco tipologías en el campo administrativo: Autocrático, Democrático Participativo, Liberal, Carismático y Situacional.

Liderazgo y gestión administrativa van estrechamente interrelacionadas como lo precisa Solys (2016)

El liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas, ya que el primero, es muy importante para la segunda y el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis según cita Solys, exagera la diferencia al plantear que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sublideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar; algunas personas pueden ser líderes eficaces con habilidad para entusiasmar y la devolución, aunque carente de habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas aprecian más a los gerentes que también tienen habilidades de líderes.

Los tres estilos de liderazgo definidos por Lewin (1939) citados por Solys, el primero el Liderazgo Autocrático, orienta a la tarea y a la acción, en donde lo primordial es la disciplina, la obediencia al líder y a la eficacia; el líder autocrático proporciona expectativas claras de lo que hay que hacer, cuándo se debe hacer y cómo debe hacerse. Hay una división entre el líder y los colaboradores; se toman decisiones de forma independiente

con poco aporte del resto del grupo, sostiene que la toma de decisiones es menos creativa con el liderazgo autoritario y es más difícil pasar de un estilo autoritario a un estilo democrático que a la inversa. El abuso de este estilo es generalmente visto como excesivamente controlador, desconsiderado y dictatorial. El liderazgo autoritario se aplica mejor a situaciones en las que hay poco tiempo para tomar decisiones en grupo o en el que el líder es el miembro más conocedor del grupo.

El Estilo democrático del estudio de Lewin (1939), citado por Murillo, F. J. (2006) y Solys se cimienta en liderazgo orientado al grupo, lo fomenta, con participación del equipo en la toma de decisiones, delega la autoridad e involucra a los subordinados para decidir métodos; además, retroalimenta y guía; es el más eficaz, ya que los líderes que asumen este estilo ofrecen orientación a los miembros del grupo y participación y permiten la entrada de otros miembros del grupo. El líder demócrata anima a los miembros a participar, pero conserva la última palabra sobre el proceso de toma de decisiones. Los miembros del grupo se sienten comprometidos en el proceso y están más motivados y creativos.

El tercer estilo determinado por Lewin (1939) el Estilo Laissez Faire (liberal o consultivo), se caracteriza porque las funciones del líder son dispersas; los niños con este estilo de liderazgo, mostraron poca cooperación y no fueron capaces de trabajar de forma independiente, aunque este estilo podría ser eficaz si los miembros del grupo sean altamente calificados y especializados en el área de su trabajo.

Solys (2016)² y su equipo después de la investigación Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la provincia de Tungurahua – Ecuador concluyó

Con la investigación anterior quedó probado, entonces, que entre estos tres tipos de

liderazgo, el democrático fue el más idóneo tanto para el desarrollo de las tareas, como para la conducta de los niños, puesto que desarrolla aspectos muy positivos de la conducta humana que hace a los individuos más productivos y manejables, mientras que bajo el liderazgo autocrático, los sujetos se convierten en una amenaza tanto para sus compañeros como para ellos mismos. Además, es importante señalar que, tanto en el liderazgo autocrático y en el democrático, se consiguieron los mismos objetivos, pero con conductas radicalmente opuestas

CONCLUSIONES

De acuerdo a la circunstancia se puede asumir un liderazgo, lo ideal es llevar a la organización al logro de los objetivos, si es por medios eficaces, que no ocasionen alto costo, pero al mismo tiempo buena reputación.

En varias organizaciones se fomenta el liderazgo, pero muchas de ellas no perduran en el tiempo, así que los que promueven el liderazgo deben evidenciar sus frutos, si no son charlatanes. Cada vez más las personas no asumen una actitud crítica ante la información y las personas son fácilmente manipulables, es necesario estudiar bien si nos identificamos racionalmente con ese estilo de liderazgo y no dejarse llevar por las sensaciones.

Cartagena y Colombia necesita más líderes especialmente en la gestión pública

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 131-155.
2. Cooper, R. K. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones*. Editorial Norma. Bogotá. Colombia

3. DDRAE (2011) Diccionario de la real Academia Española de la Lengua, documento recuperado en <http://dle.rae.es/?id=NH60fdb>
4. Fernández, J. A. (2008). Liderazgo empresarial en tiempos de cambio, según Sun Tsu. *Harvard Deusto business review*, (170), 64.
5. Boyatzis, R., Goleman, D., & MCKEE, A. (2002). El líder resonante crea más. *Editorial Random House*.
6. Goleman, Boyatzis y McKee (2017) Texto recuperado en <https://www.casadellibro.com/ebook-el-lider-resonante-crea-mas-ebook/9788466336031/2987046>
7. Gómez Ortiz, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & gestión*, (24), 157-194.
8. Lewin, K (1993). Tres estilos de liderazgo.
9. Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REL-CE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/660840>
10. Rees, F. (1996) El liderazgo en los grupos de trabajo. Panorama Editorial. México.
11. Robbins, S. y Coulter, M. (1999) Administración. Quinta edición. Prentice Hall. México.
12. Robbins, S. (2004) Comportamiento organizacional. Prentice Hall. México
13. Sánchez, M., & Vecchio, F. (2009). Liderazgo para la comunicación eficaz de la responsabilidad social empresarial en el Rotary Club. *Gestión Empresarial GT*, 1-19.
14. Solys, G. A. P., Morales, M. B., & Medina, W. M. G. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua-Ecuador. *Revista PUCE*, (103). file:///C:/Users/Prof3-ctg/Downloads/45-326-1-PB.pdf
15. Solys, G. A. P., Morales, M. B., & Medina, W. M. G. (2016)2. Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua-Ecuador. *Revista PUCE*, (103). file:///C:/Users/Prof3-ctg/Downloads/45-326-1-PB.pdf
16. Torcat Medina Omar. (2009, Agosto 4). Diccionario de administración de empresas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/diccionario-administracion-empresas/>