

Scientific
Journal of
**Applied
Social and
Clinical
Science**

TIPOS DE LIDERAZGO Y SU FUNCIÓN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Ana Luz Ramos-Soto

Doctor en Ciencias en Administración de Empresas y Desarrollo Regional; Profesor de Tiempo Completo (PTC) de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, Líder del Cuerpo académico de Emprendedores en Consolidación UABJO-CA-46, Coordinador de la Agencia de Desarrollo Integral ADIS-UABJO.

Ave. Universidad S/N cinco señores C.P. 68120, Oaxaca de Juárez;
<https://orcid.org/0000-0001-8167-2631>

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



Resumen: El objetivo de este trabajo es analizar tipos de liderazgo y las funciones que tiene cada uno de ellos dentro de las organizaciones, la metodología aplicada es descriptiva y de trabajo de gabinete, se consultaron trabajos de investigación de revistas científicas arbitradas en donde se analizaron publicaciones de investigaciones realizadas por diferentes autores, lo que permitió identificar que existen diferentes tipos de liderazgo que influyen en las organizaciones de las empresas, como resultado final se pudo concluir que uno de los liderazgos más eficaz está el de transformacional ya que el papel que juega el líder es como un ente de cambio, que promueve cambios y motiva al grupo de sus trabajadores, se fundamenta en los valores, cualidades y creencias de sus seguidores y las de él. Las características de este tipo de líder son: carisma e inspiración; al trabajador lo ve como un ser humano y no como una herramienta, tiene ciertas limitaciones que los resultados son a largo plazo dado que debe inspirar confianza a sus seguidores, lo que genera resultados positivos para la empresa u organización.

Palabras clave: liderazgo, líder, organización.

INTRODUCCIÓN

El tipo de liderazgo que existen en las empresas es importante dado que en este mundo globalizado, si la empresa desea internacionalizarse la función del líder va a depender de la capacidad que tenga la empresa de enfrentar las actividades de exportación, dado que el líder será capaz de enfrentar los retos y riesgos hacia mercados desconocidos (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016).

Por lo que el líder juega un papel trascendental, las teorías basadas en las características del líder se dividen en dos: las de rasgos y en las de conductuales, la primera plantea que el líder nace no se hace, tiene características innatas de

inteligencia, intuición, integridad, capacidad, previsión; la teoría de comportamiento o la conductual se centra en analizar la conducta o comportamiento del líder (Ibíd.).

Por lo que esta investigación tiene como objetivo general describir los tipos y funciones de los liderazgos dentro de las organizaciones, por lo que el documento se divide en tres apartados el primero describe el estado del arte en donde se consultaron trabajos de divulgación científica para poder desarrollar el tema de liderazgo, posteriormente se describe la metodología, y las conclusiones.

ESTADO DEL ARTE

Las teorías basadas en las características del líder se dividen en dos: las de rasgos y en las de conductuales, la primera plantea que el líder nace no se hace, tiene características innatas de inteligencia, intuición, integridad, capacidad, previsión; la teoría de comportamiento o la conductual se centra en analizar la conducta o comportamiento del líder, existen dos extremos (X) (Y) personalidades diferentes los (X) son personas perezosas, indolentes, rehuyen al trabajo, evaden responsabilidades no tienen iniciativa; los (Y) son totalmente diferentes encuentran satisfacción en su trabajo, tienen ingenio, capacidad, creatividad e imaginación para el logro de sus objetivos (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016).

Actualmente las organizaciones exigen líderes que influyan positivamente en el personal para el éxito de las mismas, por lo que se vuelven una necesidad, y esto permite abordar el tema de liderazgo en el cual influyen otras disciplinas como la historia, psicología, ciencias políticas y la sociología (García Solarte, Mónica. 2015). De manera más específica, se ha probado que el estilo de liderazgo influye sobre la conducta de los individuos en la empresa.

Del mismo modo hay teorías que se basan en las características del líder, las cuales

se dividen en dos: las de rasgos y las de conductuales, la primera plantea que el líder nace no se hace, tiene características innatas de inteligencia, intuición, integridad, capacidad, previsión; la teoría de comportamiento o la conductual se centra en analizar la conducta o comportamiento del líder (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016).

Por lo que el líder natural ejerce un rol de jefe sin que nadie lo cuestione, personas que ya lo tienen en sus genes y en el transcurso de un trabajo o proyecto sin darse cuenta lideran las actividades (García Pereira, G. A., Escobar Mejía, F. A., Rodríguez Castrillón, H. L., & Tovar Gamba, A. V. 2019).

Dentro de los diferentes tipos de liderazgo encontramos el democrático el cual les da importancia a las personas al desempeño que ellas le dan al trabajo; cree que la gente es honesta, que hay que tenerles confianza, y trabaja lo suficiente para el logro de sus objetivos, desempeña sus funciones mediante la motivación y la gestión. Se considera un instrumento para el bienestar de los demás, toma decisiones escuchando a los compañeros de su equipo de trabajo (Ibídem).

Las características del liderazgo democrático se encuentran seis siendo estos: Los subordinados que están involucrados en el proceso de toma de decisiones; los gerentes están constantemente tratando de obtener el consentimiento de los subordinados antes de implementar los cambios; los gerentes y subordinados se reúnen para discutir los problemas relacionados con el trabajo; los gerentes informan al grupo sobre temas relevantes, el progreso, relaciones con otros grupos y así sucesivamente; los líderes explican sus intenciones y la situación actual, y los gerentes toman tiempo para escuchar a los miembros del grupo y se interesan por los sentimientos y las ideas de los miembros del grupo (Gonos y Gallo, 2013) citado en Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala (2016).

El líder autocrático se basa en la suposición de que los empleados son flojos poco fiables, y su comportamiento es de poder, autoridad, manipulación, no toma en cuenta a su equipo de trabajo, se limita a dar instrucciones (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala 2016) (D. Warrick 1981) este tipo de líder tiende a controlar al trabajador, a tenerlo subordinado, por esto mismo el guía tiene el poder y nadie desafía sus decisiones (García-Allen, 2020). Tiene el poder absoluto dentro del grupo o del equipo de trabajo y los miembros del equipo solo obedecen (García Pereira, G. A., Escobar Mejía, F. A., Rodríguez Castrillón, H. L., & Tovar Gamba, A. V. 2019).

Existe otro tipo de liderazgo el líder liberal, este líder deja que los trabajadores trabajen por si solos, les concede libertad y esta consiente que no es indispensable para los trabajadores, dado que su función es facilitar las cosas, dar los instrumentos que necesitan los trabajadores, no interfiere en los trabajadores solo cuando es prescindible; Bass (2008) la personalidad de este líder es cauteloso y conformista (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala 2016) (D. Warrick 1981).

El liderazgo carismático es una persona que genera confianza y entrelaza relaciones positivas dentro de su equipo de trabajo, genera entusiasmo e ilusiones (García Pereira, G. A., Escobar Mejía, F. A., Rodríguez Castrillón, H. L., & Tovar Gamba, A. V. 2019); dentro de las organizaciones educativas este tipo de líder es positivo, empodera a los miembros de la organización, influyendo dentro de las actividades laborales, compromiso, motivación, desarrollando un liderazgo ético (García-García, 2020)

García-García (2020) enfatiza que dentro de las características de este líder están, la de estar dispuesto a correr riesgos; responde a las necesidades y sentimientos de su equipo; adopta un comportamiento como que todo es novedoso; tienen ideologías consistentes,

motiva a su personal a ser persistentes, respeta las ideas de los subordinados tomando en cuenta sus sentimientos.

Para el crecimiento y eficiencia de las organizaciones el tema del liderazgo es importante, través del tiempo han ido evolucionando los liderazgos. Bass en (1985) citado en Noriega, M. (2008) postula dos tipos de liderazgo el transaccional y el transformacional, en donde considera rasgos y conductas dentro de un contexto situacional determinado para identificarlos, la diferencia entre de ellos, es que los líderes y seguidores ofrecen uno a otro, los transformacionales actúan a corto plazo fijándose metas inmediatas y los transaccionales les proporciona a sus seguidores algo que deseen a cambio de algo (Almirón Arévalo, V.; Tikhomirova, A.; Trejo Toriz, A.C.; García-Ramírez, J.M. 2015) (Cuadra Peralta, Alejandro, & Veloso Besio, Constanza 2007).

“El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder” (Varela, 2010 p.25)

En el transformacional, el papel que juega el líder es como un ente de cambio, que promueve cambios y motiva al grupo de sus trabajadores, se fundamenta en los valores, cualidades y creencias de sus seguidores, claro también las de él. Las características de este tipo de líder es carisma e inspiración, al trabajador lo ve como un ser humano y no como una herramienta, tiene ciertas limitaciones que los resultados son a largo plazo dado que debe inspirar confianza a sus seguidores (Almirón Arévalo, V.; Tikhomirova, A.; Trejo Toriz, A.C.; García-Ramírez, J.M. 2015) (Cuadra Peralta, Alejandro, & Veloso Besio, Constanza 2007).

El origen del concepto de liderazgo transformacional se asocia también con Weber (1921,1947) quien acuñó el término

“carisma”, palabra proveniente del griego que significa “don divino”. Weber definió a los líderes carismáticos como aquellos que usan su capacidad sobresaliente de atracción emocional para dirigir a sus seguidores; académicos que desarrollaron el concepto de liderazgo transformacional con posterioridad adoptaron este término “carisma” y lo consideran uno de los componentes más importantes del liderazgo transformacional (Jingping Sun, 2019).

En el ámbito organizacional el tema de liderazgo fue tomado para estímulo de los trabajadores para el logro de sus objetivos planteados, por lo que en el área educativa la importancia radica en la formación académica de los individuos bajo un proceso ético para formar nuevas generaciones, de acuerdo a estas características surge el liderazgo socioformativo (Silvano, Tobón, & Vazq, 2015), este tipo de liderazgo se va formando dentro del campo de la educación.

Este liderazgo para el aprendizaje se forma como objetivo el logro de metas educativas trazadas en un periodo de transformaciones a partir de los avances tecnológicos y científicos (Hernández, Tobón, & Vázquez., 2015) en el campo internacional el liderazgo pedagógico es tomado en cuenta en la agenda política del área educativa (Barber y Mourshed, 2007; OECD, 2009) citado por (Hernández, Tobón, & Vázquez., 2015).

Por lo que el liderazgo socioformativo es:

“un conjunto de acciones que cada participante dentro del proceso formativo realiza para garantizar la formación integral en el marco de la sociedad del conocimiento, se apoya en la gestión del conocimiento y tiene como base el proyecto ético de vida” (Silvano, Tobón, & Vazq, 2015 p. 115).

Este tipo de liderazgo es individual o colectivo, lo que brinda a los maestros, directivos de escuelas y alumnos, los elementos necesarios para la formación de los mismos, construye plataformas de cambio en

instituciones, organizaciones y comunidades (Ibídem).

Gajardo, J., & Ulloa (2016) en su investigación liderazgo pedagógico conceptos y tensiones, desarrolla este tipo de liderazgo el pedagógico, el cual reseña que está enfocado en el currículum y en el pedagogía más que en la gestión o la administración, refiriéndose a la tarea que desempeñan los centros educativos con el objetivo de mejorar la enseñanza aprendizaje, por lo que este tipo de liderazgo tiene como meta establecer objetivos educativos, planificar el currículo, evaluar a los docentes y promueve el desarrollo profesional de los docentes.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La investigación de gabinete consintió utilizar el empleo de análisis documental el cual tiene como finalidad obtener en forma sintética toda la información de un trabajo realizado de investigación (Hernández - Ayala, H. & Tobón-Tobón, S. 2016), el método tiene como objetivos, buscar, seleccionar, analizar y organizar un conjunto de trabajos sobre un mismo tema, para responder interrogantes sobre esa temática (Hernández, Tobón y Vázquez 2015) (Hernández - Ayala, H. & Tobón-Tobón, S. 2016).

Por lo que la pregunta de investigación de este trabajo fue: ¿cuál es el tipo de liderazgo que permite efectos positivos y transforma a las organizaciones para bien de ellas mismas?; las revistas que fueron consultadas son: Humanidades y Ciencias Sociales, EG Estudios Gerenciales, Polo del conocimiento, Revista Iberoamericana de Evaluación educativa, y de la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Redalyc).

Del mismo modo una vez consultados los artículos sobre el tema de liderazgo se seleccionó los tipos de liderazgo así como sus características y su influencia dentro de las organizaciones, lo que permitió lograr

el objetivo planteado y dar respuesta a la pregunta de investigación.

CONCLUSIONES

Dentro de los tipos de liderazgo la literatura científica se identificaron al líder natural, democrático, autocrático, liberal, carismático, transaccional, transformacional, socioformativo, y el pedagógico, no son los únicos existen otros más como el empresarial, el burocrático, y el liderazgo orientado a la tarea , dentro de los artículos que se consultaron se identificaron estas nueve tipologías; es importante identificar qué tipo de liderazgo tienen los empleados o el personal administrativo que trabajan al interior de las organizaciones para identificar el rumbo que lleva la empresa, por lo que se logra el objetivo general de este trabajo el de identificar los tipos de liderazgos y sus funciones dentro de la organización.

Cada una de las características que tienen los tipos de liderazgo permiten analizar el perfil del líder, a pesar que existe una corriente que identifica los rasgos del líder coexisten una que da por hecho que el líder es nato, otra que el líder se forma; por lo que para el logro del objetivo general de esta investigación se pudo identificar las funciones de cada tipología; por lo que el transformacional crea cambios positivos en sus seguidores (Bújan-Pérez, 2018), los seguidores tiene confianza al líder así como admiración y lealtad.

Uno de los componentes de este tipo de líder es el carisma, esta como una cualidad que tiene la persona de atraer fácilmente la atención; por lo que de acuerdo a los nueve tipos de liderazgo se puede concluir que este tipo de líder permite cambios positivos en la organización y en las personas que trabajan en ella, que llevan al éxito a la empresa.

La respuesta a la pregunta de investigación planteada ¿cuál es el tipo de liderazgo que permite efectos positivos y transforma a las

organizaciones para bien de ellas mismas?
De acuerdo al trabajo de investigación, es el transformacional, el cual se centra en cambios positivos a favor de la empresa.

REFERENCIAS

- Almirón Arévalo, V.; Tikhomirova, A.; Trejo Toriz, A.C.; García-Ramírez, J.M. (2015), Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4: 24-27. [<http://hdl.handle.net/10481/34629>]
- B.M. Bass (2008) *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (4.a ed.), Free Press, New York.
- Bújan-Pérez, A. (2018). *Enciclopedia Financiera, acercando a la economía*. Recuperado el 28 de Agosto de 2020, de *Enciclopedia Financiera*: <https://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional>.
- Cuadra Peralta, Alejandro, & Veloso Besio, Constanza. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764004.pdf>
- D. Warrick (1981) Leadership styles and their consequences *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 3-4, pp. 155-172.
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (Abril-Junio de 2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *EG Estudios Gerenciales*, 32, 137-145. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Gajardo, J., & Ulloa, (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Líderes educativos*, 1-13. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59787713/Liderazgo_Pedagogico__Conceptos_y_Tensiones_Jorge_Gajardo_y_Jorge_Ulloa20190618-46141-4n8zb.pdf?1560895247=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo_Pedagogico_Conceptos_y_Tension.pdf&Expir
- García Pereira, G. A., Escobar Mejía, F. A., Rodríguez Castrillón, H. L., & Tovar Gamba, A. V. (2019). Efectos de liderazgo en los resultados de la gerencia de proyectos. *Efectos de liderazgo en los resultados de la gerencia de proyectos*, 1-41. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9805/TovarAnyi2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del conocimiento*, 850-864. file:///C:/Users/Ana%20Luz/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf
- García Solarte, Mónica. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*, 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Gutiérrez Celis, Y. F. (2019). El liderazgo adaptativo de Ronald A. Heifetz. Características alcances y limitaciones. *Trabajo de Grado*, 1-91. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19871/gutierrezcelis-yeissonfabian-2019.pdf?sequence=7>
- García-Allen, J. (14 de Agosto de 2020). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- Hernández, J. S., Tobón, S., & Vázquez, J. M. (2015). Estudio del liderazgo socioformativo mediante la Cartografía Conceptual. *Revista Iberoamérica de Evaluación Educativa*, 105-128. <https://www.cife.edu.mx/Biblioteca/public/Libros/3/art5.pdf>
- Hernández-Mosqueda, J. S., Tobón-Tobón, S., & Vázquez-Antonio, J. M. (2014). Estudio conceptual de la docencia socioformativa. *Ra Ximhai*, 10(5), 89-101. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>

Hernández - Ayala, H. & Tobón-Tobón, S. (2016). Análisis Documental del Proceso de Inclusión en la Educación. *Ra Ximhai*, 12(6) ,399-420. Julio-Diciembre 2016. Universidad Autónoma Indígena de México. El Fuerte. México. [Fecha de Consulta 6 de Julio de 2020]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46148194028>

Jingping Sun. (2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional*, 1-23. Obtenido de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KF0yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=liderazgo+antecedentes&ots=YEJF49h2GM&sig=h8QdCRYjyDGzbQtCmPK6hLv3pk4#v=onepage&q=liderazgo%20antecedentes&f=false>

Martínez-Rincón, D. A. (2018). Escuelas con Formación Socioformativa. En J. Vélez (Coord.), *Memorias del II Congreso Internacional de Tecnología, Ciencia y Educación para el Desarrollo Sostenible (CITED-2018)*. México: Centro Universitario CIFECORCIEM (www.cife.edu.mx).

Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29. http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf

Silvano, H. J., Tobón, S., & Vazq, J. M. (2015). Estudio del liderazgo socioformativo mediante la cartografía conceptual. 8(2), 105-128. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10486/670648>

Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo. <http://manuelgross.blogspot.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>