



*Aseorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:60

Período: Junio, 2019.

TÍTULO: Las organizaciones en relación con el liderazgo.

AUTORES:

1. Máster. María Azucena Mendoza Alcívar.
2. Máster. Aída Margarita Izquierdo Morán.
3. Máster. Lisenia Karina Baque Villanueva.

RESUMEN: Estamos en una época en que la influencia de la tecnología ha superado el trabajo en equipo de las organizaciones, por lo que los directivos de las empresas tratan de implantar en cada área una persona con habilidades de líder para mejorar la calidad y la eficiencia de las mismas. El problema de esta investigación radica en el desconocimiento de los tipos de liderazgo en las organizaciones. El objetivo del trabajo es conocer acerca de los distintos escenarios donde se desarrolla el objeto de estudio. Los métodos empleados son el teórico, inductivo, deductivo, análisis – síntesis e histórico – lógico. Además, se revisaron documentos que permitieron realizar un dictamen basado en encuestas aplicando estrategias a nivel de estudio general.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, influencia, eficiencia.

TITLE: Organizations in relation to leadership.

AUTHORS:

1. Máster. María Azucena Mendoza Alcívar.
2. Máster. Aída Margarita Izquierdo Morán.
3. Máster. Lisenia Karina Baque Villanueva.

ABSTRACT: We are at a time that the influence of technology has surpassed the team work of organizations, so the managers of companies try to implement in each area a person with skills of leader to improve the quality and efficiency of the same. The problem of this investigation lies in the ignorance of the types of leadership in organizations. Likewise, we can say that the objective is to know about the different scenarios where the object of study is developed. The methods used are the theoretical, inductive, deductive, analysis - synthesis and historical - logical. In addition, we reviewed documents that allowed us to make an opinion based on surveys applying strategies at a general study level.

KEY WORDS: Leadership, influence, efficiency.

INTRODUCCIÓN.

Si nos remontamos a la historia para hacer eco de la conducta de personas como Jesucristo, Napoleón, Gandhi, podemos encontrar ciertos comportamientos similares que los caracterizaban por ser grandes líderes, entre lo que podemos destacar estaba el tener una gran apertura para escuchar a todos y el ser perseverantes para alcanzar sus objetivos; puesto que ellos se preocupaban por los demás en ver que necesitaban, y sobre todo, el ser serviciales.

No importa en qué lugar nos encontremos o en qué lugar trabajemos, lo importante es que existirán personas que pueden cambiar nuestra forma de pensar y actuar para el bienestar de todos, que desarrollan sus habilidades para propósitos positivos, donde priman los valores de cada una de las personas, ya que es parte intrínseca el hacer las cosas en forma correcta.

Lo antes expuesto permite enfocarnos hacia el liderazgo como un tema que despierta interés en muchos sectores sociales, cada vez va tomando más importancia debido a un cambio acelerado que está viviendo el universo en forma general y sobre todo por querer obtener la rápida consecución de resultados, dado esto; cada vez tenemos que ir incrementando habilidades que despierten la competencia de liderar ya sea en nuestra familia, en nuestra escuela o trabajo.

DESARROLLO.

En este tema de investigación trataremos de enfocarnos en el éxito que deben tener las organizaciones en el campo empresarial; para lo cual es necesario comprender que el mismo depende básicamente de la capacidad de poder aprender todo lo relacionado con las cualidades que deben tener las personas que administran las empresas y sobre todo en la aplicabilidad de estos conocimientos en cada área, por tanto, es importante asumir responsabilidades como la de liderar y tomar decisiones en base a un objetivo común.

Los grupos de trabajo en las empresas deben estar organizados y coordinados para poder desempeñar las funciones en un clima de trabajo satisfactorio que permita la obtención de objetivos de manera conjunta; es decir, ir va más allá de solo querer cumplir algo para generar réditos, va en función de las grandes mayorías donde pueden verse resultados políticos, sociales, emocionales, económicos.

Los dirigentes tienen que saber manejar con buena predisposición a sus seguidores, fundamentándose con un liderazgo de nivel superior donde convergen 2 temas como son las personas y los resultados, que de una u otra forma, tienen relación para poder alcanzar los objetivos planteados.

Los administradores cultivarán el poder para cambiar de pensamientos a la gente; es decir, cambiando las ideas egoístas individuales a pasar al bien común de todos, el canal adecuado para cambiar estos enfoques incluye 2 formas: la directa o indirecta, la primera forma es cuando se generan órdenes directas de hacer las cosas, la segunda alternativa, la indirecta, es dada bajo una idea de inspiración

que haga llegar a lo más profundo de nuestros valores y sentimientos, cambie nuestra forma de pensar y de sentir, cuando el liderazgo indirecto llega a alcanzar su mayor eficiencia todo el grupo lo toma como los *hicimos todos*, cuanto más indirecto sea el liderazgo, más espacio existe para que desarrollen otros líderes dentro de la organización (Hesselbein, Goldsmith & Beckhard, 1994).

Otro aspecto que es primordial para las personas que ejercen como líderes en las compañías es lo concerniente al liderazgo transaccional y el transformacional, el mismo que lo podemos evidenciar mejor con la metáfora que da como mensaje el presidente Kennedy, donde indica que el líder transformacional menciona lo que tú puedes hacer por tu país, para que sea mejor, y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti (Mendoza & Ortiz, 2006).

En esto de liderazgo hay mucho material para estudiar, siendo una de las principales funciones desarrollar las habilidades de sus empleados, sus competencias y su grado de compromiso hacia las actividades asignadas; además, es necesario conocer las características del dirigente, el cual debe ser capaz de motivar a los demás en forma intrínseca y extrínseca; esto se canaliza bajo la comunicación y el poder de convencimiento, adicional a esto; los líderes deben tener coherencia y credibilidad que es parte fundamental de la credibilidad que debe de gozar un líder eficiente (Del Castillo, 2010).

Gutiérrez & Testa (2009) mencionan, que: “El liderazgo es mucho más que una forma espontánea de ser y de actuar”. Se trata de un fenómeno complejo que no sólo gira en torno al concepto de influencia; es decir, la capacidad femenina para dirigir a otros en la dirección deseada, sino que juegan una serie de componentes culturales, históricos, ideológicos, contextos en crisis, enfoque orientado hacia la economía social y el desarrollo local, etc., componiendo un perfil con aristas que deberán ser estudiadas en el futuro.

Otro de los aspectos importantes a estudiar es acerca de los tipos de liderazgo dentro de las estructuras organizacionales los cuales son:

- Liderazgo autocrático.
- Liderazgo burocrático.
- Liderazgo participativo.
- Liderazgo carismático.

Por consiguiente, debemos conocer sobre el Liderazgo autocrático. Según Sánchez & Vecchio (2009), se refiere a los gerentes-líderes que llevan el control de todas las actividades de la organización, imparten órdenes y vigilan que se cumplan tal cual las señalaron, no aceptan opiniones ni contradicciones por lo que las decisiones que toman son unipersonales, sin consultar con sus subalternos, o bien con su grupo en el caso de las organizaciones. A la vez no delega ninguna función en los demás.

Lo antes mencionado se emplea en las pequeñas empresas donde el dueño del negocio es el responsable de todas las decisiones del mismo; lo que conlleva a tener poco espacio para la flexibilidad en los entornos de trabajo, creando ambientes estresantes lo que origina que los empleados se preocupen menos de como completar las funciones de su departamento con el mejor resultado posible logrando resultados negativos.

Así mismo decimos, que para Méndez Mollá (2014), el liderazgo burocrático: Es la desunión entre dirigentes y subordinados. Los líderes se divorcian de sus trabajadores y acatan las normas, ideas y objetivos de la política de la empresa. El líder burocrático es habitual en la política y en el mundo de la empresa privada, donde se crean ambientes de trabajo entre los dirigentes y subordinados demasiados rígidos en los cuales se siguen instrucciones precisas y rectas establecidas por los dueños de las mismas. Esta clase de empleados son elegidos de manera interna por socios o dueños de los negocios por considerar su capacidad y experiencia mayor que los demás trabajadores.

Se considera que la gente es buena en general: siempre aspira a lo mejor y la manera de llegar a alcanzar grandes logros es encaminando los esfuerzos de todos hacia un fin común; sin embargo, es

meritorio tener claro que la participación respecto a un punto de vista de todos los miembros del equipo trae consigo que las propuestas surgidas no se puedan llevar a cabo por las múltiples opciones que existen; otro factor predominante es la posibilidad de agresión por parte de las personas a quienes no se les escuchan sus ideas, por lo que es necesario que exista una figura que actúe como moderador o mediador para que apruebe las mejores decisiones empresariales.

Otro tipo de liderazgo es el mencionado por (Molero, 2009), liderazgo carismático, “Está relacionado con la vinculación personal o identificación que el líder consigue despertar en los seguidores. El cual tiene la capacidad de motivar o ilusionar a los mismos acerca de la importancia de alcanzar la visión o misión propuesta”.

Desde este punto de vista podemos señalar que estas personas mejoran el clima laboral motivando a sus colaboradores a aumentar la productividad, mejorando las relaciones internas y externas de la empresa; así como también gestionar que el capital humano dé lo mejor de sí mismo en diversas situaciones y sea capaz de adaptarse a cualquier tipo de circunstancias que se le presenten.

Es recomendable comentar, que desde se creó el mundo, han sido muchos los personajes que han marcado un hito en el campo del liderazgo empresarial; podremos citar algunos como John Ford fundador de Ford e inventor de la Ford, John D. Rockefeller que creó el monopolio petrolero Exxon, Texaco, Chevron; y Bill Gates creador de microsoft. Cada uno de ellos con determinados atributos que les permitieron poder transmitir a sus colaboradores seguridad, capacidad de pensar en forma global así como buscar la excelencia en sus funciones.

Lo antes mencionado aporta a las nuevas generaciones en el sentido de que trabajar en equipo, tener coherencia entre lo que expresamos y la acción de ejecutar lo que decimos es primordial para ganarse el respeto de todos los involucrados en una empresa.

Es necesario indicar que los grandes empresarios hicieron que sus empresas crezcan de manera acelerada puesto que tenían cualidades como la empatía para con sus empleados o la supremacía del liderazgo sobre la dirección.

Es así que cada uno de los personajes mencionados buscó su propio estilo de liderar; Ford se basó en lo creativo, técnico e innovador para crear un producto barato y accesible para el comprador; él creía en sus trabajadores en la generación de nuevas ideas en beneficio de la compañía, pues era enemigo de la tradición ya que esto impedía ser creativo y salirse de los márgenes estipulados. Para este empresario el liderazgo carismático era el que ejercía y el que le dio buenos resultados llevándolo a posesionarse como un ícono en el mundo empresarial.

Otro personaje fue John D. Rockefeller el magnate del mundo petrolero que aunque el liderazgo que ejerce es dominante, puesto que manejaba su enorme imperio con mano dura dirigiendo con precisión, decisión, talento y mano férrea, le permitió marcar autoridad en el mundo de los negocios. El liderazgo autocrático es el que predominó en este empresario y el que lo catapultó a duplicar las ganancias de su negocio cada año.

El creador de Microsoft, Bill Gates, utiliza la determinación, la sencillez y el trabajo en equipo como un estilo de liderazgo que le permitía enfocar su negocio de cara al cliente, descubrir sus necesidades y dársela en el momento indicado; también predominó en él la capacidad de adaptación a las situaciones del mercado trabajando en una buena administración y cuidando los gastos de manera minuciosa. Esto conlleva a examinar que Gates utiliza el estilo participativo y autocrático simultáneamente; que le ha permitido tener éxito.

La importancia del liderazgo en las organizaciones va más allá de lo mencionado anteriormente; es decir, se basa en la prioridad que los dueños de negocios den referente a la razón de existir de la empresa, a la toma de decisiones, a la comunicación, a construir relaciones personales, a orientar los resultados y a la superación de sus colaboradores.

Lo expresado anteriormente nos da una apertura a las organizaciones para poder aplicar el mejor estilo de liderazgo que consideren adecuado.

Métodos.

En el trabajo científico desarrollado en esta investigación se aplicaron métodos y técnicas que se expresan a continuación: El método teórico inductivo se aplicó con el objetivo de usar como referencia la opinión de autores que han escrito acerca del liderazgo, los mismos que han sido citados a lo largo de la investigación.

La aplicación del método análisis – síntesis permitió realizar una comparación referente a la aplicación del liderazgo en las diferentes actividades u organizaciones encuestadas, dando como resultado el conocimiento de estrategias que permitan la utilización del liderazgo en todas sus vertientes de estudio.

Según el método histórico-lógico las organizaciones o personas encuestadas ejecutan sus funciones de manera pasiva lo que no les permite liderar las actividades que realizan y trabajar en forma conjunta. Este resultado ha proporcionado interrogantes significativas sobre la aplicabilidad del liderazgo.

Cabe indicar que en la metodología bibliográfica se encontró un amplia información sobre el objeto en estudio. Este trabajo se realizó en diferentes libros, artículos y fuentes de conocimiento que aportaron en el aprendizaje de los diferentes tipos de liderazgos para mejorar la competitividad de los encuestados.

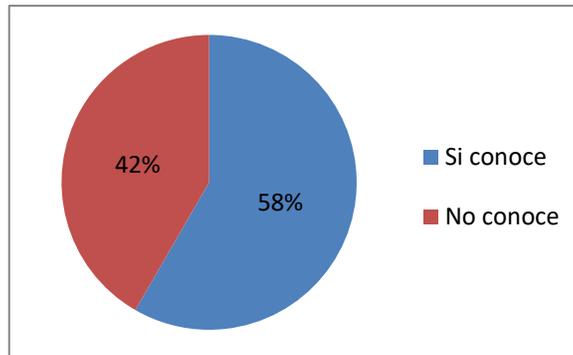
Por último se desarrolló una encuesta a 50 MiPYMES del Canton Quevedo con el propósito de conocer acerca de la aplicación del liderazgo, sus beneficios y los aportes que da al mundo empresarial y personal.

Resultados.

Encuesta realizada a la 50 MiPYMES del Cantón Quevedo.

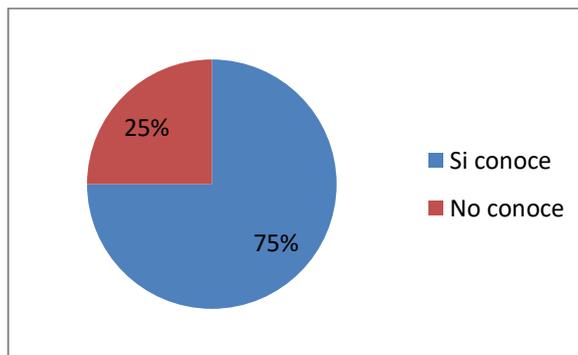
La población que se tomó como referencia fueron 50 MiPYMES del Cantón Quevedo. La información obtenida incluyó: Conocimientos acerca de los diferentes tipos de liderazgo, características del líder, aplicación del liderazgo en las organizaciones y el liderazgo femenino.

Figura # 1: Tipos de liderazgo existentes

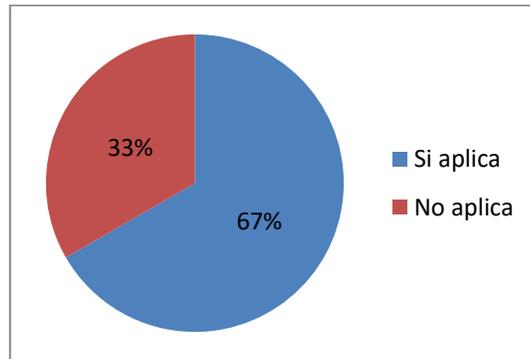


Fuente: Investigación Directa. Elaborado por: Los autores.

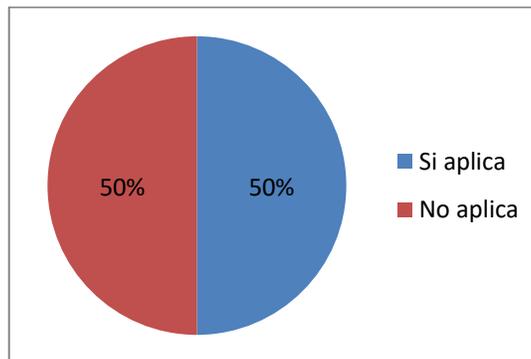
Figura #2: Características de un líder.



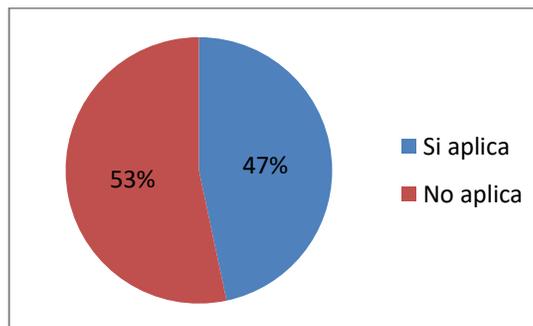
Fuente: Investigación Directa. Elaborado por: Los autores.

Figura # 3: Aplicación de liderazgo.

Fuente: Investigación Directa. Elaborado por: Los autores.

Figura # 4: Liderazgo en su organización.

Fuente: Investigación Directa. Elaborado por: Los autores.

Figura # 5: Liderazgo rol femenino.

Fuente: Investigación Directa. Elaborado por: Los autores.

De las encuestas realizadas a la ciudadanía se pudo determinar, que el 58% de los encuestados conoce sobre los liderazgos existentes. El 25% indicó que no están al tanto de lo referente a liderazgo, mientras que el 17% no respondió la pregunta. Asimismo, se considera que el 75% de la ciudadanía tiene conocimiento acerca de las características de un líder, mientras un 25% de las personas encuestados no lo tienen, de la misma manera, el 67% ha aplicado el liderazgo en su vida cotidiana, empresarial o estudiantil, considerando los valores aplicados a los investigados el 33% no ha aplicado ningún tipo de liderazgo en sus actividades.

Entre otros resultados se determinó que el 30% de las personas investigadas aplican de manera eficiente el liderazgo en sus organizaciones. El restante 30% indicó que no tiene los conocimientos necesarios para hacer uso correcto de las herramientas aplicables en el liderazgo y el otro 30% no respondió a esta pregunta.

El 47% de los entrevistados indicaron que el liderazgo femenino ha evolucionado en las últimas décadas de manera considerable, mientras que el 53% indica que el empoderamiento femenino aun no ha llegado a ser prioridad en el mundo actual.

CONCLUSIONES.

Esta investigación permitió conocer la influencia que tiene el liderazgo en las organizaciones, empresarios y trabajadores; cabe indicar, que de las 50 MyPIMES encuestadas, el 33% de los empresarios no aplican ningún tipo de liderazgo en sus empresas lo que favorece la determinación de que estas empresas no cuentan con horizontes establecidos para la aplicación de controles ni objetivos que les permita crecer y evolucionar hacia estilos empresariales óptimos.

Es necesario que los encuestados tomen como referencia a los grandes empresarios que han crecido de manera contundente y amplia, a lo largo de las últimas décadas por tener como referente liderazgos

propios para cada uno. Implementando estrategias en cada área, teniendo en cuenta la opinión de sus colaboradores y optimizando sus recursos.

Finalmente, se considera que el liderazgo carismático es el que prevalece en los empresarios más exitosos del mundo los cuales tienen la capacidad de motivar o ilusionar a sus seguidores haciendo énfasis en la importancia de alcanzar la visión o misión de las transnacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Del Castillo, M. (2010). Guía para el desarrollo del liderazgo directivo en la Pyme. Madrid. Centros de excelencia, 9-12.
2. Gutiérrez, C., & Testa, A. (2009). Una problemática de las Mujeres en Argentina: Las Jefas de Hogar y el Liderazgo en las Organizaciones Económico-Sociales. Revista de estudios de la Mujer. La Aljaba segunda época, 13(13), 168-183. Recuperado de: [file:///C:/Users/1/Downloads/la-aljaba-segunda-epoca-revista-de-estudios-de-la-mujer-volumen-xiii-2009-848922%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/1/Downloads/la-aljaba-segunda-epoca-revista-de-estudios-de-la-mujer-volumen-xiii-2009-848922%20(1).pdf)
3. Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckard, R. (1994). El Líder del futuro. California: Deusto.
4. Méndez Mollá, A. (07 de 07 de 2014). Liderazgo burocrático. Euroresidentes, vida inteligente. Obtenido de Obtenido de : <http://liderazgo.euroresidentes.com/2014/04/liderazgo-burocratico.html>
5. Mendoza, M, & Ortiz, C., (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Facultad de ciencias económicas, Investigación y reflexión., 14(1), 118-134. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
6. Molero, F. (01 de 05 de 2009). Liderazgo y Psicología. Obtenido de: <http://www.uned.es/psico-doctorado-interuniversitario/coaching/barco2009/molero.pdf>

7. Sánchez, M, & Vecchio, F. (2009). Liderazgo para la Comunicación Eficaz de la Responsabilidad Social Empresarial en el Rotary Club. GT Gestión de la Comunicación en la Organización: Identidad e Imagen Corporativa. Recuperado de:

http://www.invecom.org/eventos/2009/pdf/sanchez_m.pdf

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. María Azucena Mendoza Alcívar.** Máster Contabilidad y Auditoría. Contador Público y Autorizado. Docente en la Facultad de Dirección de Empresas y Docente Tutora de Vinculación de la Facultad. Correo electrónico: uq.mariamendoza@uniandes.edu.ec
- 2. Aída Margarita Izquierdo Morán.** Máster en Finanzas y Economía Empresarial. Ingeniero en Finanzas – Contador Público Auditor. Docente de la Facultad de Dirección de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes – Tutor de Prácticas Preprofesionales y Seguimiento a Graduados. Correo electrónico: uq.jaimehidalgo@uniandes.edu.ec
- 3. Lisenia Karina Baque Villanueva.** Máster en Administración de Empresas. Ingeniera en Gestión Empresarial. Docente de la Facultad de Dirección de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes y Responsable de Vinculación con la Sociedad de la carrera Administración de Empresas y Negocios. Correo electrónico: uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 3 de mayo del 2019.

APROBADO: 16 de mayo del 2019.