

DESARROLLO SUSTENTABLE, NEGOCIOS, EMPRENDIMIENTO Y EDUCACIÓN

EL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES

María Karina Mera Loor¹
Kerly Cecilia Cruz Arteaga²
Elisa Juverly Zambrano Zambrano³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

María Karina Mera Loor, Kerly Cecilia Cruz Arteaga y Elisa Juverly Zambrano Zambrano (2021): "El liderazgo y su importancia en las organizaciones", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 15 (enero 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>

RESUMEN

El liderazgo, fenómeno psicosocial presente en las organizaciones en los últimos tiempos, que marca su importancia en la historia de las mismas. Contar con líderes es lo que les conviene a las organizaciones en la actualidad ya que estas deben funcionar inmersas en un mercado global donde el cambio es inevitable y enfrentar los retos que presentan los nuevos paradigmas organizacionales. Como consecuencia de estos cambios los directivos y/o ejecutivos tienen que manejar con mayor frecuencia interrelaciones con personas, grupos y otras organizaciones de manera adecuada, evitando afectar el desempeño laboral y buen funcionamiento de la organización. En este sentido, el objetivo de este estudio es determinar que el líder es pieza clave en la conducción de personas para el logro de los objetivos de una organización, en la medida que se aplique el estilo de liderazgo ideal a cada situación, factor efectivo en la realización de las actividades, así como también fortalecer las relaciones personales. Además, un buen liderazgo permite ofrecer al personal un cargo o trabajo en aras de desarrollo personal y organizacional. El estudio metodológico de este trabajo tuvo soporte de investigaciones científicas referentes, publicadas en bases de datos de alto impacto entre los años 2000 y 2019. El resultado ofrece

¹ Estudiante de la Maestría de Investigación en Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, Docente, Correo electrónico: karuka2016@gmail.com

² Ingeniera Comercial, Universidad Técnica de Manabí-Ecuador. Aspirante a Doctorado en Economía, Universidad de La Habana-Cuba. Profesor Titular Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas-Universidad Técnica de Manabí-Ecuador. Correo electrónico: kcruz@utm.edu.ec

³ Magister en Educación y Desarrollo Social. Aspirante a Doctorado en Finanzas, Universidad de La Habana-Cuba. Profesor Titular Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas-Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Correo electrónico: juverlyzambrano@hotmail.com

cuán importante es la capacidad de liderazgo, para el logro de objetivos propuestos en las organizaciones, siendo un aporte a toda Gestión de Talento Humano. Se concluye que el liderazgo es el factor imprescindible para alcanzar los objetivos con éxitos dentro de una organización.

Palabras claves: Liderazgo, Organizaciones, Líder, Estilos de liderazgo, Objetivos.

LEADERSHIP AND ITS IMPORTANCE IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The leadership, a psychosocial phenomenon present in organizations in recent times, which marks its importance in their history. Having leaders is what is convenient for organizations today since they must operate immersed in a global market where change is inevitable and face the challenges presented by new organizational paradigms. As a consequence of these changes, managers and / or executives have to handle interrelationships with individuals, groups and other organizations more appropriately, avoiding affecting the work performance and proper functioning of the organization.

In this sense, the objective of this study is to determine that the leader is a key part in leading people to achieve the objectives of an organization, to the extent that the ideal leadership style is applied to each situation, an effective factor in carrying out activities as well as strengthening personal relationships. Furthermore, good leadership allows staff to offer a position or job for personal and organizational development.

The methodological study of this work was supported by relevant scientific research, published in high-impact databases between the years 2000 and 2019. The result offers how important leadership capacity is, in order to achieve the objectives proposed in organizations, being a contribution to all Human Talent Management. It is concluded that leadership is the essential factor to achieve the objectives with success within an organization.

Key words: Leadership, Organizations, Leader, Leadership styles, Objectives.

INTRODUCCIÓN

Liderazgo Empresarial, tema que se lee, se habla, se escucha y se relaciona mucho con el logro o no de los objetivos planteados en las organizaciones en los últimos tiempos, elemento que marca su importancia en la historia de las mismas.

Algunos académicos como Samper (2006) mencionan que el liderazgo en las organizaciones a través de sus estilos, es una competencia directiva o gerencial importante que se requiere en el día a día empresarial, por su influencia en la motivación y trabajo en equipo. De tal manera se encuentran

diferentes posiciones que influyen el éxito o una mayor productividad en las organizaciones, teniendo en cuenta como elemento principal el liderazgo en sus diferentes estilos (Sánchez González, 2012).

En relación con lo mencionado anteriormente, se puede mencionar que en muchas organizaciones este liderazgo no se refleja, por lo cual no hay quien maneje el “timón” de la organización, que inspire y motive a todos a lograr objetivos, a adaptarse al mercado global donde el cambio es inevitable y enfrentar los retos que presentan los nuevos paradigmas organizacionales.

Como mencionan los autores Pedraja y Rodríguez (2013) el liderazgo a lo largo de la historia ha sido un tema debatido entre grandes de las grandes organizaciones, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Es por ello que en la actualidad se ve al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización.

Es por ello que el objetivo de este trabajo es analizar el liderazgo empresarial y cómo influye en el desarrollo de las organizaciones; para lo cual se realiza un estudio documental e histórico sobre el tema contrastado que mostrará la realidad de las organizaciones en relación al liderazgo empresarial de sus directivos, siendo uno de los pocos trabajos que aborda y desarrolla la temática en países de la región.

En conclusión, se establece como factor común el cambio frecuente de directivos y/o ejecutivos por compromisos políticos sin considerar la idoneidad y perfil requeridos que carecen de liderazgo empresarial y empatía dificultando las interrelaciones con personas, grupos y otras organizaciones de manera adecuada, afectando el desempeño laboral y buen funcionamiento de estos entes.

METODOLOGÍA

En la presente investigación se utilizaron distintos métodos, para poder llegar hasta las concepciones más adecuadas acerca de la importancia del liderazgo en las organizaciones y su respectivo análisis de lo que esto implica dentro de las mismas, esta investigación es explicativa porque fue un proceso orientado, no sólo a describir o hacer un mero acercamiento en torno a un fenómeno o hecho específico, en este caso el Liderazgo y la importancia que este ejerce en las organizaciones a nivel mundial como local.

El análisis documental se obtuvo de consultas en textos, documentos, investigaciones similares, artículos científicos y páginas de internet; los cuales presentan trabajos que se enmarcan en similitud con la investigación que se está realizando, por lo cual se provee de información relevante sobre la importancia que tienen los diferentes tipos de líderes en las organizaciones.

DESARROLLO

Después de una vasta revisión bibliográfica existente sobre liderazgo, se establece que es un tema, habilidad o función que genera mucho interés desde la antigüedad hasta nuestros días, debido a la complejidad en su aplicación en diferentes ámbitos y contexto, siendo considerado como un tema de una creciente importancia en el ámbito del estudio de las organizaciones según el autor Cao (2017).

En efecto, las principales hipótesis acerca del liderazgo acentuaron las peculiaridades de un líder, determinadas más bien genéticamente que socialmente, y dichas características pasaron a ser una consideración definitiva para las habilidades del líder. Consecutivamente nació la hipótesis de contingencia del liderazgo en la cual los elementos situacionales y la personalidad del líder eran las características principales para delinear la relación líder/seguidor.

En toda asociación humana ya sea de carácter social, política, familiar, empresarial, religiosa, deportiva, educativa, profesional, etc., se pone de manifiesto la habilidad de influir en la conducta y actitud de los grupos, siendo la conducta el modo de ser del individuo y las acciones tanto para integrarse grupalmente como para adaptarse al entorno en el que se encuentra. En las organizaciones el comportamiento del individuo se refleja en elementos sociales que serán materia del liderazgo del directivo (Richar, 2012).

Sin embargo, las numerosas investigaciones realizadas sobre este fenómeno no expresan un concepto científico ni formula alguna sobre este tema de gran preocupación en las organizaciones actualmente y poder ser implementado en las mismas de forma segura para el buen funcionamiento empresarial (Fernández, 2015).

Para Maxwell (citado por Almeida y Paredes, 2018) “Los títulos no tienen mucho valor cuando se trata del liderazgo. El verdadero liderazgo no puede ser otorgado, nombrado, ni asignado. Sólo procede de la influencia, y esta no puede imponerse. Debe ser ganada”. Basado en lo que expresa el autor se enuncia que el liderazgo no lo avala una profesión, que no se lo obtiene por el hecho de ser profesional, el liderazgo es una habilidad o competencia adquirida que posee una persona para influir en otros encaminando hacia una meta en común.

En una investigación, realizada por Enderica et al. (2018) se realizó entrevistas a una serie de líderes de diferentes organizaciones, en el cual como resultado se obtuvo que la percepción de los líderes entrevistados coincidieron en que el liderazgo es una habilidad gerencial que se utiliza para elevar la productividad empresarial, lo que justifica la pertinencia de seguir avanzando desde la comunidad académica científica en el estado del arte de este fenómeno. El liderazgo es una variable de interés en las habilidades directivas.

Tabla 1
Competencias y habilidades de los líderes

Titulo	Competencias y habilidades
Competencias directivas en escenarios globales (Villarreal & Cerna, 2008)	Orientación al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Habilidad para trabajar en equipo.
Los retos del liderazgo mundial del siglo XXI (Salem, 2012).	Una mente global, Innovación y creatividad, Flexibilidad, Habilidades de comunicación, Liderazgo, Equipo de trabajo, Motivación para aprender, Carisma, respeto y sensibilidad a los demás.
Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España) (Pérez, Guzmán, & Santa Cruz, 2014)	<p>Personales: Capacidad de aprender, Gestión del tiempo, Inteligencia emocional, Gestión del estrés, Estrategia y desarrollo personal, Desarrollo de la visión, Toma de decisiones y Resolución de problemas.</p> <p>Relación: Comunicación, Negociación, Gestión de reuniones, Trabajo en equipo, Asertividad, Delegación y Resolución de conflictos.</p> <p>Dirección: Motivación, Optimización de recursos, Desarrollo de personas, Presentaciones en público, Coaching, Gestión del talento, Liderazgo e Innovación y creatividad.</p>

Elaboración propia

En definitiva, la habilidad del liderazgo tiene una gran connotación dentro de las demás habilidades directivas ya que engloba a las demás permitiendo su desarrollo adecuado en cualquier ámbito empresarial.

Para los autores Genesi, Romero y Tinero (2011) la naturaleza de las sociedades (pueblos o naciones) son las organizaciones, la naturaleza de las organizaciones son las personas y la naturaleza de las personas es el cambio. Es ahí cuando se da el rol protagónico del talento humano dentro de la organización y sociedad, porque las personas como únicos seres vivos racionales crean, mantienen y hacen crecer a las organizaciones en el tiempo, la cual contribuye al desarrollo económico y social, dependiendo del liderazgo de los dirigentes; factor que hoy emerge atención como generador de buen clima laboral y productividad. En resumen, sin liderazgo no hay rumbo, dirección donde ir, ni que poder hacer, es decir todo comienza y finaliza con el liderazgo según menciona Maxwell (2005).

Las organizaciones están formadas por personas para el cumplimiento de funciones y logro de objetivos en coordinación con los otros recursos empresariales, Chiavenato (2009) refiere que existen gran variedad de tipo de organizaciones donde el hombre nace, aprende, cambia, trabaja y vive para la

supervivencia misma y el desarrollo económico-social de los pueblos. Por tanto, este dúo organización-hombre se convierte en una estructura inseparable, ya que ambas partes dependen una de la otra.

La existencia de las organizaciones da origen al comportamiento organizacional; lo que obliga a estudiar, analizar, entender, pronosticar y mejorar el mismo como una necesidad de toda Dirección orientada en las actitudes de los colaboradores Molina, Briones y Arteaga (2016).

Básicamente, es el deber de todo líder hacer que se cumplan los objetivos de la organización, ya sea a corto, mediano o largo plazo, en el liderazgo a lo largo de las generaciones de líderes han surgido muchos enfoques, los cuales tienen sus peculiaridades dependiendo del tipo de enfoque que se quiera ejercer y varía dependiendo de los deberes que deben desempeñar un líder. Es así como surgen diferentes tipos de liderazgos como son, liderazgo participativo, liderazgo liberal, liderazgo democrático, liderazgo autocrático, etc.

El liderazgo “es la fortaleza de las propias convicciones, la capacidad de soportar los golpes y la energía para promover una idea.” Bhutto (citado en Doval, 2014, p.20). Es así como el liderazgo se vuelve importante en las organizaciones, ya que este permite como personas, tener la capacidad y la habilidad de tomar las riendas de una situación que se nos presenta, para luego demostrar ante los demás, que podemos manejar la iniciativa llegando así al cumplimiento del objetivo propuesto.

Lo dicho hasta aquí supone que Doval (2014), intenta instruir como un individuo debe reaccionar y resistir ante su idea, a pesar de que le hecho de llegar a ser un líder, ya es un compromiso grande con uno mismo y para el entorno, es como colocar los ojos de los demás, en uno mismo, ya que observan como lo hacemos y de qué manera vamos enfrentando esos obstáculos, sin embargo, de manera personal considero que ser líder, es cuando la persona cumple con todos los procesos que se llevan a cabo, en la organización, sin ningún problema.

En relación con lo anterior, en toda investigación también se puede encontrar con que no todos son líderes, pero a pesar de eso, muchos conocen como efectuar actividades administrativas, para llegar así a el logro de los objetivos preestablecidos por la organización, esto involucra que la relación que hay sobre la administración de las actividades de la organización, son significativas para el desempeño de todas las ventajas que posee y desea obtener dicha organización.

Para efectuar actividades administrativas y lograr la consecución de los objetivos, es necesario que se sigan procesos establecidos, por lo tanto, el proceso administrativo inicia de una característica importante, esta es conocida como “toma de decisiones”, debido a que por medio de esta se ejerce una autoridad hacia los subordinados, lo cual a su vez provoca la evolución de los resultados que se obtienen y es así como se relaciona con el liderazgo, ya que el líder es quien toma las grandes decisiones.

El proceso administrativo puede comprender niveles, tales como el institucional, intermedio y el operacional, y cada uno de ellos posee directrices claras para su cumplimiento, por lo cual cada uno

actúa de forma diferente para el cumplimiento de objetivos. "El proceso no es una situación inmóvil, estancada ni estática, sin móvil, continua, y sin comienzo ni fin, en una secuencia fija de eventos. Los elementos del proceso interactúan, es decir cada uno afecta a los demás" (Ballina, 2000, p. 95). Esto implica que el proceso es considerado una forma dinámica de sobre llevar los acontecimientos y las relaciones, realizando una evolución y cambio contante en las actividades de las organizaciones, con el fin de sobre pasar desafíos y lograr resultados positivos en las empresas.

CONCLUSIONES

El presente ensayo da a conocer lo fundamental que es la existencia del líder dentro de las organizaciones, siendo una persona que desde el primer momento en que comienza sus funciones toma las riendas de cualquier organización convirtiéndose en el responsable de guiar al personal para así alcanzar los objetivos institucionales, ya que de esto depende el éxito o fracaso de toda organización y por consecuente de su gestión.

Para poder alcanzar los procesos que llevan al éxito de la organización se deben de seguir procesos establecidos, los cuales deben ser aplicados de tal manera que llegue a la consecución del éxito, por lo tanto, la toma de decisiones aplicada de manera correcta es un factor que influye mucho, ya que por medio de la misma es que se ejerce la autoridad sobre los subordinados.

El resultado del líder en las organizaciones depende mucho del tipo de liderazgo que se ejerza, como se mencionó anteriormente existen diferentes tipos de líderes, entre los más usados de manera general en las organizaciones están pueden ser el liderazgo participativo, liderazgo liberal, liderazgo democrático, liderazgo autocrático, etc., sin embargo, los resultados que estos tipos de liderazgos ejerzan dentro de las mismas depende mucho del personal que se maneje, por ejemplo si un líder autocrático aplica todas sus características puede que el personal baje su desempeño por la presión que se ejerce, así mismo pasa con un líder democrático, si se deja rienda suelta al personal en hacer lo que ellos desean existe una gran probabilidad de que su desempeño baje porque existe mucha flexibilidad en los procesos.

Por lo mencionado anteriormente, es importante destacar que los líderes deben de mantenerse en el centro dentro de las organizaciones, controlando desde ese punto todas las actividades que se desarrollen en las organizaciones, preocupándose tanto de las actividades que briden el éxito a las organizaciones como del bienestar del personal que este maneja y que esta sinergia se convierta en el logro de los objetivos preestablecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejandro, S. (Producer). (2012, Noviembre 14). Relación entre liderazgo y clima laboral en funcionarios del Instituto de Desarrollo Agropecuario de la Región del Biobío. Retrieved from http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/184395/SILVA_RICHARD_1969M.pdf?sequence=1
- Almeida, V., y Paredes, L. (2018). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral. Caso: área de cajas de las agencias de Quito de una entidad financiera. *Economía y Negocios*,9(1).
- Ballina, F.(2000). Teoría de la administración, Un enfoque alternativo, FCA McGraw Hill, México. p 95.
- Cao, H. D. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Cerpa, Y. M. R., & Tobón, J. C. (2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. *Dictamen libre*(19), 57-68.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES Ed. Tercera ed.).
- Doval, G. (2014). El pequeño libro de grandes citas. Planeta de lobros. P.20.
- Enderica, O., Darmas, M., Bereo, R., López, M., Tinoco, E., & Carrión, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Revista Espacios. Vol, 39*, 4-14.
- Fernández, S. (2015). Un análisis del fenómeno del liderazgo en la empresa= An analysis of the phenomenon of business leadership.
- Genesi, M., Romero, N., y Tinedo, Y. (2011). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Negotium*, 6(18), 102-128.
- Maxwell, J. C. (2005). *Lider de 360°*.
- Molina, L., Briones,B., y Arteaga, S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Pedraja, L., Rodríguez, E. (2008). Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de instituciones privadas y organizaciones públicas.30 - 35.
- Pérez, F., Guzmán, G., Santa, G. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible capital*, 10(3), 528-561.
- Salem, R. (2012). Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI. *Polémika*, 3(9).
- Samper Pérez, C. (2006). *El liderazgo: la clave del éxito empresarial*. Universidad de la Sabana.
- Sánchez González, A. C. (2012). *El liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial*. Universidad de la Sabana.
- Villarreal, J. P., & Cerna, L. M. (2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios gerenciales*, 87-104.
- García Delgado Cecilia. (2001, octubre 11). Habilidades directivas necesarias para una gerencia exitosa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/habilidades-directivas-necesarias-para-una-gerencia-exitosa/>

