



KEISER UNIVERSITY

INVESTIGACION SOBRE LIDERAZGO

Dr. Alberto Silva

2016

INVESTIGACION SOBRE LIDERAZGO

INTRODUCCION

En estos apuntes se pretende describir el estado actual y las perspectivas de la investigación de liderazgo, luego de efectuar un breve recuento de la evolución de la investigación en este campo.

HISTORIA DE LOS ESTUDIOS DE LIDERAZGO

Aunque el liderazgo ha sido objeto de estudio desde hace más de 2.500 años, se puede afirmar que la investigación científica sobre liderazgo comienza a fines de la década de 1920, con los estudios de W. H. Cowley sobre los rasgos de los líderes.

Algunos hitos importantes que se pueden mencionar en la historia de la investigación sobre liderazgo son los siguientes:

- 1928 Rasgos de los lideres (Cowley)
- 1938 Estilos de liderazgo (Lewin)
- 1945 Estudios en la Universidad del Estado de Ohio
- 1947 Estudios en la Universidad de Michigan
- 1948 Critica de la teoría de rasgos (Stogdill)
- 1958 Contingencia del liderazgo (Fiedler)
- 1969 Teoría situacional (Hersey y Blanchard)
- 1970/71 Teoría trayectoria- meta (Evans, House)
- 1973 Modelo de contingencia (Vroom)
- 1977 Liderazgo carismático (House)
- 1978 Liderazgo transformacional (Burns)

- 1982 Teoría de intercambio líder- miembro o LMX (Graen)
- 1987 Liderazgo ético (Enderle)
- 1990 Liderazgo femenino (Rosener)
- 1991 Liderazgo del sirviente (Greenleaf)
- 1992 Liderazgo estratégico (Mullen y Stumpf)
- 1997 Liderazgo de la complejidad (Heifetz y Laurie)
- 1998 Inteligencia emocional en el liderazgo (Goleman)
- 2003 Liderazgo auténtico (Luthans y Avolio)
- 2003 Liderazgo espiritual (Fry)
- 2003 Liderazgo compartido (Pearce y Conger)
- 2006 Liderazgo responsable (Maak y Pless)

La cronología presentada permite distinguir dos periodos en la historia de la investigación sobre liderazgo: a) Una primera fase, de 50 años de duración, entre 1928 y 1978, en la que se progresó más o menos lentamente, aunque se sentaron las pautas para casi toda la investigación futura; b) Una segunda fase, de casi 40 años, de 1978 a nuestros días, que se caracteriza por una actividad constante de investigación y publicación. Sin duda, Burns (1978) representó un punto de inflexión en esta evolución al introducir el concepto de liderazgo transformacional. Por supuesto, también contribuyó a este giro que hacia esa época comenzaron a acelerarse los cambios en el mundo generando mayores demandas de liderazgo y, por consiguiente, mayor interés en el estudio de este fenómeno para hacer frente a las nuevas situaciones que se presentaban.

REVISIONES DEL ESTADO DE LA INVESTIGACION

Afortunadamente, se han realizado recientemente tres revisiones del estado de la investigación sobre liderazgo que facilitan la comprensión de su situación actual y perspectivas.

Avolio, Walumbwa y Weber (2009) efectuaron la primera de esas revisiones. Conscientes de que el liderazgo es un vasto campo de conocimiento, los autores seleccionaron doce áreas que pensaron que representaban los dominios de investigación más activos y más prometedores. Estas áreas fueron: liderazgo auténtico; psicología cognitiva y liderazgo; liderazgo de nuevo género; liderazgo de la complejidad; liderazgo distribuido, compartido o colectivo; intercambio líder-miembro; seguidores y liderazgo; sustitutos para liderazgo; liderazgo del sirviente; liderazgo espiritual; liderazgo transcultural; y liderazgo virtual. Después de revisar la investigación en cada una de las doce áreas, los autores llegaron a las siguientes conclusiones sobre las tendencias de la investigación de liderazgo: 1) Se observa una evolución hacia una visión más holística del liderazgo; 2) Se presta cada vez más atención a examinar cómo ocurre realmente el proceso de liderazgo; 3) Se buscan vías alternativas para examinar el liderazgo. También señalaron que se debe esperar una mayor atención hacia el liderazgo estratégico, un tema que no pudieron cubrir en su estudio por falta de espacio. En general, los autores se mostraron muy entusiastas sobre el futuro de la investigación de liderazgo

La Escuela de Negocios de Harvard organizó en 2010 un coloquio centenario sobre la teoría y la práctica del liderazgo. Los trabajos presentados en ese coloquio fueron recogidos en un libro. El coloquio incluyó 26 conferencias organizadas en torno a cinco secciones: el impacto del liderazgo; la teoría del liderazgo; la variabilidad del liderazgo; la práctica del liderazgo; y el desarrollo de líderes. Esta conferencia no fue estructurada de la misma forma del artículo escrito por Avolio et al (2009), pero había al menos dos áreas comunes: perspectivas psicológicas en el liderazgo y liderazgo auténtico. Entre los temas abordados en el coloquio y no incluidos en la revisión por Avolio et al (2009), se encontraban las siguientes: poder y liderazgo; liderazgo y contexto cultural; mujeres y liderazgo; teoría de contingencia del

liderazgo; liderazgo del cambio; y liderazgo global. Nohria y Khurana (2010), los editores del libro, presentaron los resultados más importantes de la conferencia. Sus principales conclusiones fueron: 1) Hay una diferencia entre propósito y práctica en las instituciones que tienen como objetivo desarrollar líderes; 2) Hay una necesidad de restablecer la importancia del liderazgo en la vida organizacional; 3) Existe tensión entre ver al líder como alguien con un conjunto especial de atributos o como alguien que realiza funciones sociales específicas u ocupa un papel específico o posición en un sistema de relaciones sociales; 4) No existe un modelo universal o una mejor manera de liderar, por lo que el liderazgo debe estar supeditado a las características de cada situación; 5) Hay una tensión entre los líderes considerados como agentes de cambio y los líderes como personas que enfrentan muchas restricciones; 6) Existe una amplia gama de perspectivas sobre el desarrollo de líderes.

Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden y Hu (2014) efectuaron una tercera revisión del estado de la investigación sobre liderazgo, a solicitud de la revista *The Leadership Quarterly* y con motivo del 25º aniversario de esta publicación. Los autores efectuaron un análisis cualitativo y cuantitativo de 752 artículos publicados desde el año 2000 en las diez revistas académicas más importantes. Las conclusiones más importantes de este análisis fueron las siguientes: 1) Los líderes influyen en determinar la suerte de sus organizaciones; 2) Algunas teorías establecidas de liderazgo (liderazgo carismático, rasgos e intercambio líder-miembro) continúan siendo objeto de atención por parte de los investigadores, pero nuevas teorías han despertado mayor interés (perspectivas neurológicas del liderazgo, liderazgo de la creatividad y la innovación, liderazgo malo o destructivo, liderazgo estratégico, etc.); 3) La investigación sobre liderazgo se ha diversificado mucho (los autores identificaron 66 dominios diferentes), lo que aumenta la necesidad de enfoques integradores que permitan entender mejor los procesos dinámicos de liderazgo y como los líderes pueden influir en esos procesos.

ARTÍCULOS PUBLICADOS EN 2015 Y 2016

Cada año se publican más de 50 artículos relevantes en las principales revistas académicas, es decir más de uno por semana, sin contar los que se publican en las demás revistas, lo que hace difícil el seguimiento del avance de la investigación. Sin embargo, puede ser ilustrativo mirar los títulos de algunos de los artículos publicados en 2015 y 2016:

- “Inadaptación e hitos: Elaboración estructural y refuerzo de las capacidades en la evolución de equipos empresariales de dirección de alto nivel”
- “Confianza y desempeño del equipo: Un meta- análisis de los principales efectos, moderadores y variables”
- “Integrando estrategia y liderazgo”
- “Comportamientos éticos de liderazgo y percepciones de justicia de los empleados: El rol mediador de la confianza en la organización”
- “Liderazgo ético: Evidencia meta- analítica de validez incremental y relacionada con criterios”
- “Liderazgo moralizado: La construcción y consecuencias de la percepción del líder ético”
- “Lo “correcto” y lo “bueno” en el liderazgo ético: Implicaciones para la evaluación de desempeño y promoción de los supervisores”
- “Desarrollando mujeres líderes mediante la educación y el entrenamiento en iniciativa emprendedora”
- “Mujeres como líderes: Estilos de liderazgo y cultura organizacional”
- “Bases del liderazgo responsable: Diferencias entre ejecutivos asiáticos y occidentales en cuanto a las orientaciones de responsabilidad hacia los involucrados (“stakeholders”) claves”
- “Liderazgo responsable: Aspectos teóricos y tendencias de la investigación”
- “Beneficios del comportamiento transformacional para los líderes: Una investigación diaria de los comportamientos del líder y la necesidad de cumplimiento”

- “El rol emergente del liderazgo transformacional”
- “¿Qué importancia tiene el carisma en los líderes de alto nivel? Efecto de la ambigüedad en las atribuciones a las habilidades del líder”
- “La relación entre las prácticas de liderazgo transformacional y la responsabilidad social global”
- ‘Examinando modelos opuestos de liderazgo transformacional, confianza en el líder, compromiso con el cambio y satisfacción en el trabajo’

Esta muestra, aunque imperfecta, confirma la diversidad en la investigación sobre liderazgo y la falta de trabajos integradores. En todo caso, se aprecia interés por los temas de liderazgo estratégico (equipos de alto nivel), liderazgo ético, liderazgo femenino, liderazgo responsable y liderazgo transformacional.

CONCLUSION

La investigación sobre liderazgo se ha incrementado en lo que va de siglo, pero se encuentra muy dispersa y carente de enfoques integradores. Algunos temas pueden haber perdido vigencia, pero muchos siguen siendo de interés para los investigadores, entre ellos:

- Aspectos psicológicos del liderazgo
- Liderazgo auténtico
- Liderazgo estratégico
- Liderazgo ético
- Liderazgo femenino
- Liderazgo responsable
- Liderazgo transformacional
- Teorías de intercambio líder- seguidor

REFERENCIAS

Avolio, B. Walumbwa, F., and Weber, T. J. (2009). “Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions”. *Annual Review of Psychology* 60 (209), pp. 421- 449

Burns, J. M. (1978): *Leadership*, New York, Harper& Row

- Cowley, W. H. (1928). "Three distinctions in the study of leaders". *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 23(2), Jul 1928, 144-157
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C. and Hu, J. (2014). "Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives". *The Leadership Quarterly*. Volume 25, Issue 1, February 2014, pages 36- 62
- Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 6(8), 657-663
- Evans, M.G. (1970). "The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship". *Organizational Behavior and Human Performance*. 5: 277–298.
- Fiedler, F. E. (1958) *Leader Attitudes and Group Effectiveness*, Urbana, IL: University of Illinois Press
- Fry, L. W. (2003): "Towards a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, 14 (2003), pp. 693- 727
- Goleman, D. (1998): "What makes a leader? *Harvard Business Review*, November-December 1998, 93-102 (reprint)
- Graen, G. B., Novak, M., & Sommerkamp, P. 1982. "The effect of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model". *Organizational Behavior and Human Performance*, 30: 109-131.
- Greenleaf, R. K. (1991): *The Servant as Leader*, Indianapolis, IN: Robert Greenleaf Center
- Heifetz, R.A. y Laurie, D.L. (1997): "The Work of Leadership", *Harvard Business Review*, January- February 1997, 124- 134
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1969). "Life cycle theory of leadership". *Training and Development Journal*. **23** (5): 26–34
- House, R.J. (1971). "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness". *Administrative Science Quarterly*. 16, 321-328

_____ (1977), "A 1976 Theory of Charismatic Leadership," in J. G. Hunt and L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge*, Carbondale: Southern Illinois University Press

Lewin, K. y Lippert, R. (1938): "An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note", *Sociometry* 1, pp. 292-300

Luthans, F. y Avolio, B. J. (2003): "Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach". In *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, ed. K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn, pp. 241- 58, San Francisco, CA: Berrett- Koehler

Maak, T., & Pless, N. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society—a relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66, 99–115

Mullen, T. y Stumpf, S. (1992). *Taking Charge: Strategic Leadership in the Middle Game*, Prentice-Hall, Inc.

Nohria, N., and Khurana, R., Editors (2010). *Handbook of Leadership Theory and Practice*. A Harvard Business School Centennial Colloquium, Harvard Business Press, Boston, Massachusetts

Pearce, C. L. y Conger, J. A. (2003): *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage

Rosener, J. B. (1990): "Ways women lead", *Harvard Business Review*, November- December 1990

Stogdill, R. M. (1948): "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature", *Journal of Psychology* 25, pp. 35- 71

Vroom, V. H. y Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.