

COMPARATIVO DE LOS PRINCIPALES TIPOS DE LIDERAZGO QUE PRACTICAN LAS EMPRESAS DE MÉXICO Y COLOMBIA

Rosero Montenegro Viviana Yanixe (1), Dra. González Rosas Erika Lourdes (2)

¹ [Contaduría Pública, Universidad de Nariño] | [vivanayanixe@gmail.com]

² [Departamento de Gestión y Dirección de Empresas, División de Ciencias Económico Administrativa, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [gonzalez@ugto.mx]

Resumen

En la actualidad el liderazgo ha tomado gran importancia dentro del ámbito empresarial ya que su práctica continua puede llegar a ser una ventaja competitiva para sobresalir en un mercado cambiante, por esto es importante conocer en qué medida las empresas están llevando a cabo las prácticas de liderazgo. Así entonces la presente investigación parte de querer conocer cuáles son los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia, para esto se ha llevado a cabo una revisión documental la cual permite establecer similitudes y diferencias en el tema en cuestión e identificar las practicas más utilizadas en cada país que han llevado al sector empresarial a sobresalir dentro del mercado competitivo.

Abstract

Today, leadership has become very important in the business world. Its practice can become a competitive advantage in a changing market, so it is important to know to what extent companies participate in leadership practices. Thus, the present work starts from what are the main types of leadership practices by Mexican and Colombian companies. For this purpose, a documentary review has been carried out which allows to identify similarities and differences in Leadership. Also to determine which practices are most used in each country that have led the business sector to excel in the competitive market.

Palabras Clave

Liderazgo; Transaccional; Transformacional, México, Colombia.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el sector empresarial se ve enfrentado a gran competencia comercial, lo cual exige dentro de las organizaciones, desarrollar ciertas estrategias que faciliten a las empresas enfrentarse a estos mercados competitivos. Al ser las exigencias de los mercados cada vez mayores es necesario que las personas que toman las riendas de las empresas se focalicen en buscar ventajas competitivas que les permitan sobresalir.

En un mundo globalizado y complejo, el líder es visto como un facilitador de cambios emergentes dentro de la organización, “que debe tener la capacidad de guiar la cooperación en la realización de las tareas y en la consecución de los objetivos” (Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía, 2006 P. 24) [1]

El concepto de liderazgo está vinculado a la capacidad de influir en los demás, en ser un ejemplo, una inspiración o una referencia para un grupo. Diversos autores se han manifestado en relación a este tema, sin embargo tal como lo afirmó Warren Bennis en el año de 1959 “es el tema del que más se ha escrito, pero del que menos se conoce” y lo reafirma Mari Teresa Palomo Vadillo en el año 2011 en su libro Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo.

Konrad Fiedler es uno de los personajes que ha definido el liderazgo, para este autor alemán el liderazgo es la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos, es el factor humano que tiene unido a un grupo y los motiva hacia sus objetivos.

Por su parte, Senge (2003) considera el liderazgo como “la creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente se interesan por profundizar en la comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades” (Escuela Europea de Management, 2016. p. 1) [2]

Más adelante Chiavenato lo describe como “la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Escuela Europea de Management, 2016. p.1) [3]

Francisco Gil dice que el liderazgo es “el proceso en el que se emplean distintos recursos de poder para influir en las conductas de otros de acuerdo con las necesidades y al objetivo compartido de un grupo” (Gil, 2005. p. 289). Para este mismo autor, el líder, se ve como un gestor que facilita esfuerzos y que identifica lo que es importante para alcanzar las metas de la organización.

Con estos referentes conceptuales se puede decir que el liderazgo tiene como único fin la consecución de los objetivos planteados, procurando un desarrollo integral tanto de directivos como de subordinados. Cabe aclarar que no se puede hablar de un único estilo efectivo ya que dependiendo de las circunstancias será el estilo que se adopte.

Así entonces se quiere conocer las prácticas más comunes de los líderes tanto Mexicanos como Colombianos a fin de determinar puntos álgidos con los que han podido progresar y conocer algunas debilidades, si las hay, para poder recomendar procesos que permitan desarrollar cualidades conjuntas que lleven a la consecución de los objetivos planteados.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación pretende hacer un acercamiento conceptual para identificar los principales tipos de liderazgo que practican las empresas Mexicanas y Colombianas, para esto se ha revisado catorce artículos científicos resultado de investigaciones anteriores. A partir de los cuales se hace un análisis cualitativo y se identifican las características más relevantes. Para conseguir el material bibliográfico se hizo uso de bibliotecas virtuales como Ebsco, SCielo, Redalyc, considerándolas fuentes confiables para temas de investigación.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Al hacer la revisión bibliográfica de los diferentes artículos se ha podido encontrar características de liderazgo, tanto en México como en Colombia, que son propias de un liderazgo ya sea transaccional o transformacional, a continuación se presenta una tabla donde se exponen las principales características encontradas.

Tabla 1: Síntesis de la información tomada a partir de la revisión de siete artículos acerca de liderazgo en empresas de México.

Recopilación Documental de México	
Título	Características Encontradas
La Cultura Empresarial y su relación con el liderazgo de aprendizaje en las MIPyMES de la Ciudad de Durango, México (Gómez Romero, 2005)[4]	Transformacional
El liderazgo de los gerentes de las pymes de Tamaulipas, México, mediante el Inventario de Prácticas de Liderazgo el Inventario de Prácticas de Liderazgo (Robles Francia, de la Garza Ramos, & Medina Quintero, 2008)[5]	Transformacional y transaccional
Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural. Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México (Mendoza Martínez, García Rivera, & Uribe Prado, 2014)[6]	Transformacional
Validez de Constructo de una Escala para Medir Clima y Liderazgo desde una óptica Comunicativa en la Pequeña Empresa Industrial(Mellado, 2005)[7]	Transformacional
La aplicación del Kaizen en las organizaciones mexicanas. Un estudio empírico (Suárez-Barraza & Davila, 2010)[8]	Transformacional
Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México (Olivares Olivares, Garza Cruz, López Cabrera, & Suárez Regalado, 2016)[9]	Transformacional
Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México) (Pedraza Melo, Lavín Verástegui, Delgado Rivas, & Bernal González, 2015)[10]	Transformacional y Transaccional

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Síntesis de la información tomada a partir de la revisión de siete artículos acerca de liderazgo en empresas de Colombia.

Recopilación Documental de Colombia	
Título	Características Encontradas
Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016)[11]	Liberal, Transaccional Democrático, Transformacional
Liderazgo, la competencia esencial que transformo una empresa Colombina en un gigante internacional: el caso de cementos ARGOS (Ochoa Díaz & Rios Millan, 2011)[12]	Transformacional
Liderazgo organizacional en Colombia: un estudio cualitativo (Ogliastri (2015)[13]	Transformacional
Liderazgo situacional de los gerentes de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío (Colombia) (Tarapuez, Osorio, & Parra, R. (2015)[14]	Transaccional
Liderazgo en directivos Colombianos vs. Mexicanos. Un estudio comparativo (Robles Francia, Contreras Torres, Barbosa Ramírez, & Juárez Acosta, 2013)[15]	Transformacional en mayor medida y transaccional en menor medida
Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia (Paez, Rincon, Astudillo, & Bohorquez, 2014)[16]	Transaccional en transición a liderazgo transformacional
Comparación de las percepciones del líder ideal en los sectores financiero y comercial de Colombia utilizando el inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner (Zárate Torres 2012)[17]	Transformacional

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez revisada la documentación se ha encontrado que tanto México como Colombia se caracterizan en mayor medida en practicar un liderazgo transformacional, este ha permitido al sector empresarial ser más competitivo; en el caso de Colombia se ha encontrado que empresas con poco éxito en el sector exportador se identifican por asumir un liderazgo transaccional, por el contrario empresas con éxito en su actividad

exportadora asumen un liderazgo transformacional.

En los diferentes artículos estudiados se encontró que las empresas colombianas cuentan con características propias de un liderazgo transformacional, características como rediseño organizacional, innovación, visión estratégica, políticas de personal orientadas en valores humanísticos, líderes que son vistos como un modelo a seguir, motivadores, que inspiran a sus subordinados a ser mejores cada día, que celebran los logros, planean a largo plazo, generar confianza en el personal son los más buscados a la hora de dirigir una compañía.

Derivado del análisis también se pudo observar que los gerentes de las empresas mexicanas generalmente conocen de liderazgo y establecen un rumbo empresarial. Se establece que las empresas tienen características de liderazgo transformacional; se puede identificar que el intercambio de información entre jefes y subordinados es fluido, el jefe otorga confianza a sus subordinados sobre asuntos laborales o personales, escucha cuando se le comunica e incluso los trabajadores pueden manifestarle sus frustraciones en el trabajo, a su vez los líderes entregan información necesaria a nivel laboral o personal.

Así se puede notar que las empresas mexicanas cuentan con jefes que están prestos a escuchar y a considerar los puntos de vista de sus subordinados, tiene en cuenta sus intereses a la hora de tomar decisiones y su opinión influye en las determinaciones finales.

Finalmente se puede decir que México y Colombia tienen perfiles muy similares y que en los dos se encontró que presentan resistencia al cambio, pero en una menor medida.

CONCLUSIONES

Lo anterior nos permite concluir que según las diferentes perspectivas, las empresas necesitan de líderes que las lleven a la realización de los objetivos planteados, personas comprometidas que estén a la vanguardia de los procesos de cambio que exige la competencia del mercado; necesitan acelerar la reforma efectiva de sus organizaciones. En este proceso, los líderes

desempeñan un papel medular porque el liderazgo determina, más que ninguna otra variable, la capacidad de la organización para crear riqueza económica, social y ambiental, factor fundamental que separa a las sociedades prósperas de las que no lo son.

También se puede concluir que el liderazgo transformacional ha permitido a las organizaciones trascender y salir de las zonas de confort económico, la mayor virtud del liderazgo transformacional es el grado de compromiso e inspiración que logra en los empleados, la motivación de estos se ve impactada positivamente debido a que el líder transformacional hace que obtengan resultados más allá del desempeño esperado, involucrando la satisfacción de necesidades personales y colectivas conforme se excede el resultado.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Erika Lourdes González Rosas por su asesoría y su apoyo incondicional en el desarrollo de este proyecto.

A la Universidad de Guanajuato por darme la oportunidad de participar en este Verano de la Investigación Científica, por su apoyo académico y económico.

A la Universidad de Nariño por el apoyo económico para poder asistir.

REFERENCIAS

[1] Contreras, F. Barbosa, D. Juárez, A F. Uribe, A F., & Mejía, C. (2006). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta colombiana de psicología*, 12(2), 13-26.

[2] Escuela Europea de Management, 2016. p. 1 Recuperado d <http://www.escolamanagement.eu/>. a

[3] Escuela Europea de Management, 2016. p. 1 Recuperado d <http://www.escolamanagement.eu/>. b

[4] Gómez Romero, J. G. I. (2005). El liderazgo de aprendizaje y su incidencia en la innovación y competitividad de las MIPyMES de la Ciudad de Durango, México. *Investigación Administrativa*, (117).

[5] Robles Francia, V. H., de la Garza Ramos, M. I., & Medina Quintero, J. M. (2008). El liderazgo de los gerentes de las pymes de

Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo. Cuadernos de Administración, 21(37), 293–310.

[6] Mendoza Martínez, García Rivera, & Uribe Prado, 2014 Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México

[7] Mellado, C. (2005). Validez de Constructo de una Escala para Medir Clima y Liderazgo desde una Óptica Comunicativa en la Pequeña Empresa Industrial. Razón y Palabra, 10(47).

[8]Suarez-Barraza, M. F., & Miguel-Dávila, J. Ángel. (2010). Implementación del Kaizen en México: un estudio exploratorio de una aproximación gerencial japonesa en el contexto latinoamericano. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 21(41), 19–37.

[9]Olivares Olivares, S. L., Garza Cruz, A., López Cabrera, M. V., & Suárez Regalado, A. I. (2016). Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México. Innovación educativa (México, DF), 16(70), 131–149.

[10] Pedraza Melo, N. A., Lavín Verástegui, J., Delgado Rivas, G., & Bernal González, I. (2015). Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México). Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 23(1), 251–265.

[11]Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas., 32(139), 137–145.

[12]Ochoa Díaz, H. & Ríos Millán, A. M. (2011). Liderazgo, la competencia esencial que transforma una empresa colombiana en un gigante internacional: el caso de cementos argos. Estudios Gerenciales, 27(121), 39–58.

[13] Ogliastri (2015) Liderazgo Organizacional en Colombia: Un Estudio Cualitativo Universidad de Los Andes.

[14] Tarapuez, E., Osorio, H. y Parra, R. (2015). Liderazgo situacional de los gerentes de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío (Colombia). Sinapsis (7), 202-217.

[15] Robles Francia, V. H., Contreras Torres, F., Barbosa Ramírez, D., & Juárez Acosta, F. (s/f). Liderazgo en directivos Colombianos vs. Mexicanos. Un estudio comparativo. Investigación & Desarrollo, 21(2), 395–418.

[16]Paez, I., Rincon, A., Astudillo, M., & Bohorquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. Revista Escuela de Administración de Negocios, (76), 22–43.

[17] Zárata Torres (2012). Comparación de las percepciones del líder ideal en los sectores financiero y comercial de Colombia utilizando el inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner