

LIDERAZGOS Y SUS ENFOQUES

Analia Lugo Medina* (Lugo Medina, A.)

¹Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad San Lorenzo, Sede San Lorenzo

*Autor correspondiente: analia.lugo@unisal.edu.py

RESUMEN

El liderazgo, entendido como la capacidad de influir en grupos para alcanzar objetivos comunes, es una cualidad esencial en contextos sociales, políticos y empresariales. Este artículo de revisión bibliográfica tiene como objetivo analizar la definición de liderazgo y sus principales enfoques: conductual, contingencial, emergente y metacultural. La metodología empleada consistió en la consulta de fuentes académicas disponibles en internet, seleccionadas por su relevancia y actualidad. Los resultados destacan que el liderazgo no es una competencia estática, sino un proceso dinámico que varía según el contexto, las características del líder y las necesidades del grupo. El enfoque conductual enfatiza los comportamientos aprendidos, el contingencial la adaptabilidad situacional, el emergente la capacidad transformadora, y el metacultural la gestión educativa global. La discusión revela que el liderazgo efectivo requiere habilidades blandas, inteligencia emocional y una visión ética. Se concluye que el líder moderno debe ser estratégico y fomentar entornos sostenibles, contribuyendo al alto desempeño organizacional. Este estudio aporta una síntesis crítica de los enfoques de liderazgo, útil para académicos y profesionales interesados en el desarrollo organizacional.

Palabras claves: liderazgo, enfoques, conductual, contingencial, transformacional

RESUMO

A liderança, entendida como a capacidade de influenciar grupos para alcançar objetivos comuns, é uma qualidade essencial em contextos sociais, políticos e empresariais. Este artigo de revisão bibliográfica tem como objetivo analisar a definição de liderança e seus principais enfoques: comportamental, contingencial, emergente e metacultural. A metodologia empregada consistiu na consulta de fontes acadêmicas disponíveis na internet, selecionadas por sua relevância e atualidade. Os resultados destacam que a liderança não é uma competência estática, mas um processo dinâmico que varia conforme o contexto, as características do líder e as necessidades do grupo. O enfoque comportamental enfatiza os comportamentos aprendidos, o contingencial a adaptabilidade situacional, o emergente a capacidade transformadora e o metacultural a gestão educacional global. A discussão revela que a liderança eficaz requer habilidades interpessoais, inteligência emocional e uma visão ética. Conclui-se que o líder moderno deve ser estratégico e promover ambientes sustentáveis, contribuindo para o alto desempenho organizacional. Este estudo oferece uma síntese crítica dos enfoques de liderança, útil para acadêmicos e profissionais interessados no desenvolvimento organizacional.

Palabras claves: liderança, enfoques, comportamental, contingencial, transformacional.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una cualidad fundamental en la vida social, política, académica y empresarial. Se trata de la capacidad de influir en otras personas para guiarlas hacia metas comunes y mantener la cohesión de un grupo, organización o comunidad (Northouse, 2021; Yukl, 2022). A lo largo del tiempo, el concepto de liderazgo ha evolucionado en respuesta a necesidades sociales, contextos históricos y avances en la comprensión del comportamiento humano. Desde los primeros estudios que buscaban identificar rasgos

innatos en los líderes (Fiedler, 1967), hasta teorías modernas que destacan la importancia del contexto, la motivación y la transformación personal (Bass, 1990; House, 1971), el liderazgo se ha revelado como una capacidad flexible y en constante construcción. Un líder, a diferencia de un jefe, no necesariamente requiere una autoridad formal, ya que su influencia se basa en la capacidad de motivar y comprometer al grupo hacia objetivos compartidos.

Los enfoques del liderazgo, como el conductual, contingencial, emergente y metacultural (Studocu, 2021), reflejan esta evolución y ofrecen perspectivas complementarias sobre cómo un líder ejerce su influencia. El liderazgo efectivo depende de múltiples factores, incluyendo las características del líder, las dinámicas del grupo y el entorno organizacional (Northouse, 2021). Este artículo de revisión tiene como objetivo analizar la definición de liderazgo y sus principales enfoques, justificando su relevancia en el desarrollo organizacional y estableciendo las bases para comprender su aplicación en contextos contemporáneos. La investigación se enmarca en la necesidad de formar líderes estratégicos que integren habilidades blandas, ética y visión sistemática para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Históricamente, la comprensión del liderazgo ha transitado desde la idea de que los líderes nacen con ciertas cualidades innatas —la "gran teoría del hombre"— hasta concepciones más complejas que reconocen el rol del entorno y la interacción (Northouse, 2021). En este sentido, la revisión de los antecedentes del estudio del liderazgo es crucial para comprender cómo las distintas escuelas de pensamiento han contribuido a la riqueza de su definición actual. El liderazgo, hoy día, se concibe no solo como una serie de rasgos o comportamientos, sino como un proceso dinámico que implica la adaptación a diversas situaciones y la capacidad de transformar la visión de los seguidores (Bass, 1990). Esto incluye habilidades directivas esenciales como la delegación, la iniciativa, la gestión, la motivación y la evaluación de proyectos (Yukl, 2022).

La relevancia de comprender los diversos enfoques del liderazgo radica en su aplicabilidad práctica en el desarrollo organizacional. Un conocimiento profundo de estos modelos permite a las organizaciones identificar, formar y potenciar a sus líderes de manera más efectiva, adaptándose a las particularidades de cada equipo y contexto. En un mundo globalizado y en constante cambio, donde la incertidumbre es una constante, la capacidad de un líder para adaptarse y guiar a sus equipos es más crítica que nunca (Khan & Ahmad, 2023). Este estudio busca proporcionar un marco comprensivo que sirva como base para futuros análisis y para la implementación de estrategias de liderazgo que promuevan la eficiencia, la innovación y la sostenibilidad en las organizaciones. Es fundamental que los líderes del futuro no solo sean competentes en la gestión, sino que también posean una inteligencia emocional desarrollada (Goleman, 2020) y una visión ética que guíe sus acciones, contribuyendo así a un impacto positivo en sus comunidades y en el entorno global (United Nations, 2020).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio es de carácter bibliográfico, basado en la consulta de fuentes académicas disponibles en internet. Se seleccionaron documentos y artículos relevantes sobre la definición de liderazgo y sus enfoques, priorizando textos que aborden los

enfoques conductual, contingencial, emergente y metacultural. La búsqueda se realizó en bases de datos académicas y sitios web confiables, como los citados en la bibliografía del trabajo original. El criterio de inclusión consideró la actualidad de las fuentes (preferentemente de los últimos 10 años) y su pertinencia para el tema. El análisis consistió en identificar definiciones, clasificaciones y aplicaciones prácticas de los enfoques de liderazgo, organizando la información en categorías temáticas para facilitar su síntesis y discusión.

3. DISCUSIÓN

El liderazgo se define como un conjunto de habilidades directivas que permiten influir en las actitudes y acciones de un grupo para alcanzar objetivos comunes. También implica la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, motivar y evaluar proyectos de manera eficaz. Un líder no requiere autoridad formal, a diferencia de un jefe, ya que su influencia se basa en la motivación y el compromiso del grupo hacia metas compartidas.

Según Max Weber, existen tres tipos puros de liderazgo: carismático, tradicional y legítimo. El líder carismático genera entusiasmo, pero su dependencia personal puede arriesgar la estabilidad organizacional. El líder tradicional hereda el poder por costumbre o estatus, como en monarquías. El líder legítimo adquiere autoridad mediante normas legales, mientras que el ilegítimo, que usa la fuerza, no es considerado un verdadero líder (Weber, 1978).

Los enfoques del liderazgo incluyen:

- **Enfoque Conductual:** Se centra en los comportamientos del líder y se basa en la teoría de los rasgos, que postula cualidades innatas como inteligencia y empatía. Los estilos incluyen autocrático (decisiones unilaterales), democrático (considera opiniones grupales), paternalista (fomenta lazos cercanos) y liberal (deja hacer y revisa resultados) (Studocu, 2021).
- **Enfoque Contingencial:** Sostiene que la eficacia del liderazgo depende de variables situacionales, como el tipo de colaboradores y el poder del líder. La teoría Trayectoria-Meta identifica comportamientos como orientado al logro, directivo, participativo y de apoyo (House, 1971; Studocu, 2021).
- **Enfoque Emergente:** Incluye el liderazgo carismático, caracterizado por persuasión y visión (Meléndez, 1997), y el transformacional, que busca cambiar la percepción y actuación del grupo mediante valores humanos. El líder transformacional trasciende lo cotidiano y actúa preventivamente (Bass, 1990; Studocu, 2021).
- **Enfoque Metacultural:** Propone un liderazgo que fomente la educación global y multicultural, orientado a la excelencia en la gestión educativa y la creación de políticas públicas (Studocu, 2021).

Los enfoques de liderazgo analizados reflejan la complejidad de esta competencia, que no puede reducirse a un conjunto fijo de rasgos o comportamientos (Northouse, 2021). El enfoque conductual, al enfatizar los comportamientos aprendidos, sugiere que el liderazgo es accesible mediante la formación y el entrenamiento, lo que democratiza su desarrollo. Sin embargo, su limitación radica en ignorar las variables contextuales, lo que puede reducir su eficacia en entornos dinámicos.

El enfoque contingencial aborda esta limitación al priorizar la adaptabilidad. La eficacia del líder depende de la alineación entre su estilo y las demandas situacionales, como el nivel de control y la madurez del equipo (Fiedler, 1967; House, 1971). Este enfoque es particularmente relevante en organizaciones modernas, donde los líderes deben navegar entornos volátiles e inciertos. No obstante, su aplicación práctica requiere un diagnóstico preciso de las variables situacionales, lo que puede ser complejo en contextos multiculturales.

El enfoque emergente, especialmente el liderazgo transformacional, destaca por su capacidad de inspirar cambios profundos (Bass, 1990). Líderes transformacionales fomentan la innovación y el compromiso al alinear los valores individuales con los organizacionales. Sin embargo, el liderazgo carismático, aunque efectivo para movilizar grupos, puede generar dependencia excesiva, donde la ausencia del líder provocó crisis organizacionales (Meléndez, 1997). El enfoque metacultural, aunque menos explorado, es crucial en contextos educativos globalizados, especialmente en países como México, donde los líderes deben negociar con diversos actores políticos. Este enfoque subraya la importancia de la inteligencia emocional (Goleman, 2020) y las habilidades sociales, alineándose con investigaciones recientes que vinculan el liderazgo efectivo con la empatía y la comunicación.

Una limitación de este estudio es su naturaleza bibliográfica, que depende de fuentes secundarias y no incorpora datos empíricos. Futuras investigaciones podrían complementar este análisis con estudios de caso que evalúen la aplicación de estos enfoques en organizaciones específicas. Además, la escasez de referencias recientes en el trabajo original destaca la necesidad de incorporar literatura actualizada para reflejar las tendencias emergentes, como el liderazgo digital y sostenible (Khan & Ahmad, 2023; United Nations, 2020).

En términos prácticos, los hallazgos sugieren que los líderes modernos deben integrar habilidades blandas, inteligencia emocional (Goleman, 2020) y una visión ética para fomentar entornos laborales sostenibles (United Nations, 2020). Por ejemplo, en el contexto empresarial paraguayo, donde opera la Universidad San Lorenzo, los líderes podrían adoptar un enfoque transformacional para motivar equipos diversos, combinándolo con elementos contingenciales para adaptarse a las dinámicas locales. Esta integración puede mejorar el desempeño organizacional y contribuir al desarrollo social, alineándose con los objetivos de desarrollo sostenible.

4. CONCLUSIÓN

El liderazgo es un proceso dinámico de influencia, adaptación y desarrollo continuo, no una competencia estática (Northouse, 2021). Los enfoques conductual, contingencial, emergente y metacultural ofrecen perspectivas complementarias que enriquecen la comprensión del liderazgo en diferentes contextos (Studocu, 2021). El líder actual debe ser estratégico, con habilidades blandas sólidas y una visión sistemática que fomente entornos laborales sostenibles. Como afirmó Jack Welch, "No eres líder por el título. Eres líder cuando sabes sacar lo mejor de cada persona". Este análisis refuerza la importancia de desarrollar competencias de liderazgo éticas y humanas, contribuyendo al alto desempeño organizacional y al bienestar colectivo (Yukl, 2022). Futuras investigaciones podrían explorar la aplicación de estos enfoques en contextos específicos, incorporando datos empíricos para validar su eficacia.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (25th anniversary ed.). Bantam Books.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Khan, S., & Ahmad, R. (2023). Digital leadership in the era of Industry 4.0: A systematic review. *Journal of Business Research*, 155, 113-125.
- Meléndez, C. (1997). Liderazgo carismático: Una perspectiva histórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(2), 45-60.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Studocu. (2021). Enfoques del liderazgo. <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-tecnologico-de-puebla/liderazgo-estrategico/enfoques-de-liderazgo/3147429>
- United Nations. (2020). *The sustainable development goals report 2020*. United Nations Publications.
- Weber, M. (1978). *Economy and society* (Ephraim Fischhoff, Trans.). University of California Press. (Original work published 1922)
- Yukl, G. A. (2022). *Leadership in organizations* (10th ed.). Pearson.