



---

## LIDERAZGO Y ORGANIZACIONES EXITOSAS

---

### LEADERSHIP AND SUCCESSFUL ORGANIZATIONS

\*GUTIÉRREZ VÍCTOR, SÁNCHEZ YUDITH Y SILVA AYALA CLAYS

#### RESUMEN

En los nuevos tiempos, el papel del líder es fundamental para la consolidación de organizaciones exitosas. El líder debe poseer ciertas aptitudes y habilidades para interactuar con sus seguidores, especialmente en el contexto de equipos y organizaciones. Además, el liderazgo positivo y activo es crucial para llevar a cabo la visión, misión, estrategias y procesos de una empresa. En tiempos desafiantes, el rol del líder cobra mayor relevancia, ya que es fundamental para mantener la motivación de las personas en sus puestos de trabajo y adaptar la estrategia a los cambios. Un buen líder, es capaz de anticiparse a los cambios, buscar soluciones y mantener a los equipos alineados con las prioridades de la empresa. Esto se logra con una comunicación efectiva y una gestión emocional de las personas. La formación de líderes; debe ser un objetivo siempre presente en las organizaciones modernas. Con este artículo se describe el papel del líder en las organizaciones exitosas de la sociedad en los nuevos tiempos, a partir de esta investigación cualitativa, enmarcada en el paradigma interpretativo, documental, desarrollando a través de un análisis de contenido, utilizando como técnicas la investigación documental.

**Palabras claves:** Papel del líder, consolidación, organizaciones exitosas, innovación

#### ABSTRACT

In new times, the role of the leader is fundamental for the consolidation of successful organizations. The leader must possess certain skills and abilities to interact with their followers, especially in teams and organizations. Furthermore, positive and active leadership is crucial for carrying out a company's vision, mission, strategy, and processes. In challenging times, the role of the leader becomes more relevant since it is essential to maintain people's motivation in their jobs and adapt the strategy to changes. A good leader can anticipate changes, look for solutions, and keep teams aligned with the company's priorities. This is achieved with effective communication and emotional management of people. The training of leaders must be an always present objective in modern organizations. This article describes the role of the leader in successful organizations of society in new times, based on this qualitative research, framed in the interpretative, documentary paradigm, developed through a content analysis, using research as a technique documentary film.

**Keywords:** Role of the leader, consolidation, successful organizations, innovation.

#### INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, el papel del líder radica en su capacidad para influir en la toma de decisiones, el comportamiento de los empleados y la cultura organizacional. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la motivación de los empleados, la orientación estratégica, la toma de decisiones y el desarrollo del talento, lo que impacta en múltiples aspectos de una organización. El liderazgo en el desarrollo organizacional es la capacidad y habilidad para influir



sobre toda una organización, con el propósito de llevarla a alcanzar objetivos concretos y mejorar el desempeño.

Sin duda, un liderazgo efectivo impacta en múltiples aspectos de una organización, previniendo errores, coordinando criterios de calidad, agilizando tiempos de trabajo, aumentando la productividad, impulsando la orientación estratégica, la toma de decisiones, el desarrollo del talento y la cultura organizacional. Además, los líderes desempeñan un papel fundamental en la motivación de los empleados, inspirando a los miembros del equipo y creando un ambiente de trabajo positivo. Por lo que el líder guía a sus empleados hacia la productividad y alinea los equipos con las metas y prioridades de la empresa, lo que es crucial para el éxito y el crecimiento de la organización. Además, el liderazgo en las organizaciones del siglo XXI se basa en una visión conjunta, el seguimiento de objetivos comunes y la promoción de una cultura organizacional que fomente la innovación y el cambio. En un entorno empresarial en constante cambio, el liderazgo adecuado es crucial para el éxito y la consolidación de las organizaciones.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **Rasgos y habilidades de liderazgo necesarios para la dirección exitosa de entornos en constante cambio.**

Precisar una definición del liderazgo implica consultar una gran cantidad de abordajes disponibles en la literatura. Sin embargo, en su mayoría, todas coinciden en un aspecto esencial, el cual consiste en la capacidad para influenciar y motivar a terceros para la realización de una tarea en común, tal como lo afirma Bennis (1994, citado por Ríos 2010. Pág. 4) quien define el liderazgo como la capacidad que poseen algunas personas para influir en los otros y apoyarlos en el logro de objetivos de un bien común.

En este orden de ideas, es oportuno apuntalar que la figura del líder juega un papel importante dentro de las organizaciones pues su accionar genera los espacios necesarios para la integración de todos los colaboradores dentro y fuera de la organización que lidera. Con el propósito de ahondar sobre este tema, muchos estudios han tratado de explicar el origen de esta característica tan apetecida en aquellos llamados a direccionar el rumbo de las organizaciones en la actualidad. Razón por la cual, aunque en principio existió una disyuntiva entre aquellos que atribuían el liderazgo a una condición innata, frente a aquellos que consideraban tal cualidad como algo aprendido en el tiempo.

Ahora es cada vez mayor, el número de investigaciones que acuerdan el origen del liderazgo como “consecuencia de una condición humana potenciada o inhibida por las relaciones



obtenidas dentro de un ambiente sistémico permanente”, tal y como lo afirma Contreras (2008, pág. 66). Con lo que se puede afirmar que esta cualidad puede aflorar como resultado al ambiente organizacional o a las características de la situación misma a la que se encuentre expuesto la persona en el proceso de interacción laboral, (Ríos, 2010).

Sin embargo, el explicar su origen no constituye un aspecto de transcendencia si no se tienen claras las características definitorias de aquello que constituye un líder efectivo dentro de las organizaciones, las cuales necesitan de personas que comprendan y dirijan los esfuerzos para ajustarse al mundo globalizado e interconectado en constante cambio, tal como en el que nos encontramos actualmente, lo que ha convertido al liderazgo en un tópico crítico para el mundo empresarial que se mantiene en la búsqueda constante de la eficiencia.

En los tiempos actuales, los líderes de las distintas organizaciones deben estar preparados para enfrentar diversos desafíos que van desde cambios en la tecnología hasta cambios en las tendencias del mercado, razón por la cual, deben poseer habilidades y rasgos específicos para liderar con éxito las situaciones emanadas de estos entornos cambiantes, pudiendo impulsar así las estrategias necesarias que permitan alcanzar los objetivos trazados previamente por las organizaciones en las que actúan, ya que el papel del líder no es solo ejercer el poder inherente al cargo que ocupa dentro de la organización, eso según Ríos (2010), corresponde al papel del gerente quien busca administrar y mantener, por el contrario un líder busca siempre la innovación para alcanzar el éxito con ideas productivas. Noriega (2008, citado por Motta 2014, pág. 2) comenta sobre la dependencia de las organizaciones hacia los líderes.

Esto se debe a que son ellos quienes fomentan la integración de todos los esfuerzos posibles para direccionarlos hacia el logro del objetivo organizacional y producir así el avance de dicha organización hacia el éxito. De igual forma, el autor antes citado, plantea 4 condiciones importantes que todo líder debe tener: “compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal” (Noriega 2008).

Sin embargo, basados en las complejidades de los tiempos actuales, en las que las organizaciones se encuentran bajo la presión de los cambios constantes en el entorno, el líder debe contar con una serie de características para el lograr el cambio organizacional. Para alcanzarlo, Barroso (2007, pág. 40) comenta que “la clave es lograr que en el sistema se advierta que la necesidad de cambiar es mayor a la de quedarse sin cambio, y estimular la voluntad de los involucrados para la acción”.

Ahora bien, generar ese estímulo en los colaboradores es, a nuestro parecer, el aspecto medular para definir las características de un liderazgo frente a los cambios. Ya que puede verse,



basado en algunas experiencias, que las organizaciones en donde no se generó sentido de responsabilidad, de participación en los colaboradores, o inclusive en aquellos casos en los que fue escasa la identidad de estos con los esfuerzos, dichas organizaciones fueron destinadas al fracaso. Barroso (2007, pág. 40). Continuando con la idea, tal como lo afirma Motta (2014, pág. 4) “las organizaciones están compuestas de una estructura interna de acuerdo con una relación de autoridad o jerarquía”, en las que es indudable que el líder posee más poder que los subordinados, este debe generar las estrategias para repartir parte de ese poder dentro de las estructuras que conforman dicha organización, guiando a su equipo para afrontar los desafíos que se van presentando.

Con el afán de caracterizar esas cualidades recurrimos a Motta (2014), que en su Investigación titulada: Las Características de los Líderes de la Empresa Moderna, nos comenta que estos “se caracterizan por sobresalir, ser más ingeniosos, carismáticos, tienen mejor criterio, toman mejores decisiones, tienen mayor control en momentos de crisis y son seguros de sí mismos”. (pág. 6). Atendiendo estas afirmaciones, queda claro que la solución para adaptarse a los cambios y lograr el éxito no pasa por la necesidad de contar con un líder autoritario que fomente la rigidez y el estrés laboral dentro de las organizaciones o la comunicación unidireccional con los subordinados debido a que esto ha quedado en las tendencias del pasado.

De igual forma, las organizaciones del mundo globalizado, busca hoy en día, que su líderes sean un excelente comunicador, responsables, carismáticos, que fomenten el desarrollo personal de los trabajadores y a su vez el trabajo en equipo. Respecto a esto, Motta (2014, pág. 7), destaca “la necesidad de que el líder moderno conozca muy bien a su personal para dar respuesta apropiada a las demandas que las habilidades cambiantes de sus colaboradores exigen en todo momento”.

Manteniendo una relación en la que se tenga presente las particularidades de cada individuo. (Noriega 2008, citado en Motta 2014). El hecho de procurar el bienestar laboral es otra característica de los líderes de hoy en día, ya que las organizaciones funcionan de una mejor manera cuando existe mejor comunicación entre las personas que conforman un equipo, la mejora en el ambiente laboral, los beneficios laborales, ayudan a generar motivación en los colaboradores, lo que se traduce a su vez en una mejora en la productividad de la organización. (Seligman 2002, citado por Contreras 2008, pág. 68).

Por otro lado, como se ha comentado, nos encontramos en un mundo en constante cambio. Respecto a este asunto, Gómez (2021), aporta sobre el cambio que, “es un hecho inevitable, y no precisamente requiere de un motivo para su ejecución”. Entonces, con decisiones difíciles por



tomar, con la necesidad de prever las situaciones que se puedan generar por la interacción de los distintos elementos del entorno, si se quiere alcanzar el éxito y la permanencia en el tiempo el líder en las organizaciones debe manejar el cambio como una variable omnipresente en todo su accionar. En atención a lo anterior, Gómez (2021), habla sobre la relación del cambio y los liderazgos modernos, concluyendo que, bajo estos contextos antes descritos, “adoptar un cambio y apoderarse de él con resultados positivos, promoverá a que la organización sea dinámica y se dirija a una constante evolución que contribuya a la supervivencia”

Es notorio entonces que bajo estas circunstancias en las que el cambio es inevitable, el líder debe emplear todos los recursos necesarios para manejar de la mejor manera las variables que le conduzcan hacia el logro de las metas contenidas dentro del plan organizacional. Las nuevas tecnologías se han convertido en un apoyo fundamental para afrontar todos los retos que las organizaciones en la actualidad demandan de la gerencia. En este orden de ideas, el líder de una organización debe no solo ser acto, por el contrario, debe estar en constante actualización de los conocimientos y las invenciones que pone a disposición el mercado con el pasar de los días. Esto permitirá ampliar tanto su visión respecto al entorno, como la dinámica de comunicación con los colaboradores. Lo que según Valdez (2023), permite “utilizar el recurso humano de manera óptima, impulsando la participación de los empleados para alcanzar los objetivos, optimizando los recursos de la organización para alcanzar las metas establecidas, mismas que llevarán a la institución a estar a la vanguardia, tecnológicamente hablando” (pág. 38).

Sin embargo, la gestión de un líder moderno que desea afrontar retos en entornos cambiantes debe encaminarse sobre el uso de las tecnologías, pero teniendo presente que el éxito solo se logra si realmente logra integrar eficientemente a sus colaboradores dentro del proceso. A esto, Delgado y Delgado (2003) expresan, “La gestión moderna no se basa solo en elementos como la tecnología y la información; pero sí en una gestión acertada de la gente que en ella participa” (pág. 83).

### **Importancia de los nuevos estilos de liderazgo para el fomento de la innovación en las organizaciones.**

Los líderes que promueven una cultura de trabajo favorable a la innovación; son fundamentales en un mundo en constante cambio y lleno de transformaciones turbulentas. Sin innovación, tanto los líderes como las organizaciones están condenados al fracaso. Los defensores de la innovación suelen ser líderes auténticos y carismáticos con una alta necesidad



de fomentar un entorno propicio para la innovación. En la actualidad, se reconoce la importancia de identificar el comportamiento del líder y sus habilidades, en lugar de enfocarse únicamente en las cualidades personales. La comunicación en tiempo real ha facilitado la interacción ágil entre las diferentes estructuras de las empresas, lo que ha impactado significativamente en los estilos de liderazgo. Además, se espera que los líderes fomenten y apoyen el cambio, lo que resalta la necesidad de estilos de liderazgo que promuevan la innovación y la adaptabilidad.

Es por ello que los nuevos estilos de liderazgo; son esenciales para fomentar la innovación en las organizaciones, ya que los líderes desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para la innovación, la motivación del personal y la promoción del cambio. En este sentido, Seittel (2010) describen los principales estilos de liderazgo, los cuales son: - El autocrático: este tipo de líder por lo general tiende a centralizar la autoridad, indican métodos de trabajo, toman decisiones unilaterales y limitan la participación de los subordinados. Este estilo puede ser efectivo en ciertos contextos, pero puede llevar a altos niveles de ausentismo y rotación de los trabajadores. - El democrático: describe a un líder el cual tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas, y emplea la retroalimentación como una oportunidad para elegir.

Por lo que este estilo de liderazgo puede generar un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. El "laisse faire", el cual otorga al grupo libertad completa para tomar sus decisiones y realizar el trabajo como mejor le parezca. Es decir; en este estilo, implica una mínima interferencia por parte del líder, permitiendo a los miembros del equipo tomar decisiones por su cuenta. Puede ser efectivo en equipos altamente capacitados y motivados, pero puede llevar a la falta de dirección en otros contextos. El carismático; hace hincapié en el líder visionario e inspirador, de la comunicación no verbal, en el estímulo intelectual de los seguidores por parte del líder. El liderazgo carismático puede dar lugar a importantes cambios y resultados en la organización, ya que transforma al personal para que procure los objetivos de la organización en vez de sus propios intereses. También podemos mencionar otros tipos de estilo de liderazgo como:

✓ El estratégico: Los líderes estratégicos se enfocan en la visión a largo plazo y en la planificación para el futuro de la organización. Este estilo implica la toma de decisiones basada en una comprensión profunda del entorno y las metas organizacionales.

✓ El transformacional: Los líderes transformacionales motivan e inspiran a sus equipos, fomentando el crecimiento personal y profesional. Este estilo se centra en el desarrollo a largo plazo de los miembros del equipo.



✓ El transaccional: En este estilo, los líderes establecen claras expectativas y recompensas por el desempeño. Se centra en transacciones específicas entre el líder y los seguidores.

✓ El estilo entrenador: Los líderes que adoptan este estilo se centran en el desarrollo individual de los miembros del equipo, brindando orientación y apoyo para mejorar el rendimiento y el crecimiento personal.

✓ El burocrático: Este estilo se basa en el cumplimiento estricto de reglas y procedimientos establecidos. Puede ser efectivo en entornos donde se requiere consistencia y estandarización.

Estos estilos de liderazgo ponen de relieve elementos que el gerente debe considerar para el buen funcionamiento de una organización; es decir un liderazgo efectivo conlleva la capacidad de dirigir y orientar eficazmente a los empleados bajo su responsabilidad. Es importante destacar que todo líder debe conocer el estilo empleado y como éste afecta en el desempeño y rendimiento de los subordinados. Por lo que la elección del estilo de liderazgo adecuado depende del contexto específico y de las necesidades de la organización y el equipo. El líder mediante las actitudes y conductas, canaliza y conduce al grupo al manejo, realización y satisfacción de sentimientos y necesidades, armónicas o desarmónicas, que a su vez dependen de los rasgos de carácter y la madurez o inmadurez emocional de los miembros del grupo y del líder mismo en este sentido, Karobi (2011) señala el liderazgo es importante dentro de las organizaciones porque: Es la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado Es vital en la supervivencia de cualquier negocio u organización. Sin embargo, existen muchas empresas con una planeación deficiente, mala aplicación de técnicas y control han podido sobrevivir a la presencia de un liderazgo dinámico. En este sentido, los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad, lo que les permite ser flexibles ante las circunstancias, muchas de ella, adversas; y así lo señala Llorente (Llorente 2012).

## **FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA**

Un punto de partida para establecer la metodología aplicada, es analizar el papel del liderazgo en los nuevos tiempos para la consolidación de organizaciones exitosas. Basado en estas premisas, los propósitos específicos identifican los rasgos y habilidades de liderazgo necesarios para la dirección exitosa de entornos en constante cambio, por la importancia de los nuevos estilos de liderazgo para el fomento de la innovación en las organizaciones.



En congruencia, la presente investigación se centra en examinar críticamente el papel del liderazgo en el éxito de las organizaciones actuales para la cual se empleará una metodología analítica con diseño no experimental, según lo planteado por Hurtado (2000, pág. 269). Este enfoque busca profundizar en las características y procesos entorno al liderazgo efectivo y su impacto en el rendimiento organizacional. Para ello, se realizará una búsqueda bibliográfica exhaustiva de fuentes académicas y profesionales relacionadas con el liderazgo y el éxito organizacional y se prevé emplear datos académicos disponibles e investigaciones previas sobre las variables en cuestión, a manera de recopilar una amplia gama de literatura, incluyendo libros, artículos científicos, estudios de caso, entre otros.

## **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

La información recolectada por medio de la presente investigación permite obtener una aproximación analítica sobre el liderazgo empresarial, abordando distintas perspectivas y enfoques teóricos sobre el líder y su papel en las organizaciones actuales. En este orden de ideas, se destaca la definición del liderazgo como la capacidad de influir y motivar a otros para lograr objetivos comunes, en el que dicha motivación juega un aspecto medular para lograr la integración de todos los colaboradores en torno a los objetivos que la organización quiere lograr en el corto, mediano y largo plazo. Del mismo modo, se ha establecido el origen del liderazgo, según los aportes más recientes, como una condición que puede ser potenciada por las experiencias de la persona en el entorno organizacional a través del tiempo.

A la luz de la presente investigación, se ha comentado sobre algunas características y cualidades que todo líder debe poseer y como los distintos estilos de liderazgo pueden influenciar al ambiente organizacional, la productividad y la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios. Queda claro que la comunicación fluida, multidireccional y con apoyo de las TIC's, es necesaria para el empoderamiento del personal que colabora dentro de la organización, el cual presenta particularidades en constante cambio y que deben ser entendidas por el líder a modo de configurar de la mejor forma el equipo de trabajo.

No obstante, se hace necesario, en investigaciones posteriores, determinar cuál o cuáles de las características mencionadas resulta ser la(s) más importante a la hora de ejercer el papel de líder dentro de una organización en constante cambio. De igual forma, debe ahondarse en esas estrategias y/o enfoques que permiten mantener motivado al colaborador a manera de mejorar el ambiente laboral y por ende la productividad.





## CONCLUSIÓN

Los líderes desempeñan un papel crucial en la motivación de los empleados, la adaptación de la estrategia a los cambios y la orientación de los procesos hacia el logro de los objetivos. Además, se espera que los líderes fomenten y apoyen el cambio, lo que resalta la necesidad de estilos de liderazgo que promuevan la innovación y la adaptabilidad. En tiempos de crisis y turbulencia, el rol de los líderes de las empresas se vuelve aún más relevante para mantener la motivación de las personas en sus puestos de trabajo y encontrar nuevas oportunidades y retos. Es momento de reflexionar y analizar para poder adaptarse a los cambios, y el papel de los líderes se hace fundamental en este proceso.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- ARIAS, F. (2012). El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, (6ª ed.). Caracas: Episteme.
- BARROSO F. (2007) El Cambio Organizacional en Sistemas Estables. Distrito Federal México. [http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45\\_6045195003](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45_6045195003)
- CONTRERAS (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- DAFT. R. (2012). La experiencia del liderazgo. Cengage Learning Edición.
- DELGADO N. y DELGADO D. El Líder y el Liderazgo: Reflexiones. Medellín Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>
- GÓMEZ P. (2021) El Cambio y Su Impacto en las Organizaciones. Sonora México. <https://www.redalyc.org/journal/6882/688272357010/html/>
- HERSCOVITCH, L y MEYER, J. (2009). Compromiso al Cambio Organizacional. Editores Kirsch. Buenos Aires. Argentina.
- HURTADO J. (2000). Metodología de la investigación Holística. Caracas Venezuela.
- KAROBI (2011). Gestión de Recursos humanos. Jornadas sobre la gestión local del Ayuntamiento de Málaga España.
- LLORENTE (2012). Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Tesis de grado, para optar al título de Doctor Ante la Universidad de Cádiz. España.
- MOTTA S. (2014). Las características del líder en la empresa moderna. Bogotá <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11819/LAS%20CARACTETISTI%20CAS%20DEL%20LIDER%20EN%20LA%20EMPRESA%20MODERNA.pdf;jsessionid=3BE7583FAD49C539EF9AE9EEA58600FA?sequence=1>
- RÍOS G. (2010). Liderazgo como clave del éxito de la Alta Gerencia. Bogotá Colombia. [https://core.ac.uk/download/pdf/1434458\\_57.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/1434458_57.pdf)
- SEITEL (2010). Planeación Estratégica. Lo que todo Director Debe Saber. Una Guía Paso a Paso. México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- STEERS (1976) Organizational Effectiveness: a behavioral view. Palo Alto, CA: Goodyear Publishing.
- VALDEZ L. (2023) El uso de la tecnología y la relación del liderazgo y la motivación como elemento fundamental para un desempeño laboral significativo.