



ESTILOS DE LIDERAZGO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LEADERSHIP STYLES AND THEIR EFFECTS ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC ADMINISTRATION

*BRAVO NOVOA CARLOS EDUARDO, PRIETO FIGUEREDO SORELY
KATIUSKA Y SÁNCHEZ SÁNCHEZ MARÍA YASMIN

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad mostrar como el liderazgo ha dado un vuelco significativo a la eficiencia dentro de una empresa, el proyecto se encuentra vinculado al grupo de investigación sobre el bienestar empresarial, en cual dicho estudio busca demostrar el triunfo de compañías, solo por la inclusión de técnicas de liderazgo basadas en dinámicas aplicadas de transformación y crecimiento empresarial. Es por ello, que se aborda el liderazgo con propósito el cual consiste en poner a las personas en primer lugar y tratar el beneficio como un resultado. La investigación se ubica bajo el paradigma cuantitativo; también hay que tener en cuenta que este es un concepto en el que es más fácil dividir un todo en partes y luego integrarlas nuevamente en el todo. En este sentido, este enfoque también abandona la subjetividad y busca contrastar empíricamente los hechos para establecer leyes universales mediante el uso de preguntas adecuadas que ayuden a recopilar datos y así asegurar el rigor y exactitud de los hechos. En el mismo orden de ideas se diseñó un instrumento con dos (2), preguntas dicotómicas, que fue dirigido a expertos y profesionales en el área de gerencia, el cuestionario fue dirigido a cinco (5), expertos y profesionales en el área de gerencia se procedió a realizar el análisis cuantitativo, con sus respectivos gráficos circulares, donde se manifiestan las frecuencias y sus porcentajes en cada uno de los ítems.

Palabras clave: Liderazgo, organización y transformación.

ABSTRACT

The purpose of this work is to show how leadership has given a significant turn to efficiency within a company. The project is linked to the research group on business well-being, in which this study seeks to demonstrate the success of companies, only by the inclusion of leadership techniques based on applied dynamics of business transformation and growth. That is why purposeful leadership is addressed, which consists of putting people first and treating profit as a result. The research is located under the quantitative paradigm; it should also be noted that this is a concept in which it is easier to divide a whole into parts and then integrate them back into the whole. In this sense, this approach also abandons subjectivity and seeks to empirically contrast the facts to establish universal laws through the use of appropriate questions that help collect data and thus ensure the rigor and accuracy of the facts. In the same order of ideas, an instrument was designed with two (2) dichotomous questions, which was directed at experts and professionals in the area of management, the questionnaire was directed at five (5) experts and professionals in the area of management. The quantitative analysis was carried out, with their respective circular graphs, where the frequencies and their percentages are shown in each of the items.

Key words: Leadership, organization and transformation.



INTRODUCCION

El liderazgo ejerce un papel vital en la administración pública porque la forma en que los líderes dirigen y gestionan sus equipos puede tener un impacto significativo en el desempeño general de una organización. Por tanto, es muy importante estudiar diferentes estilos de liderazgo y comprender su impacto. Los estilos de liderazgo son muy diversos y cada estilo tiene características únicas. Algunos de los estilos de liderazgo más comunes incluyen el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo de cambios. Estudiar diferentes estilos de liderazgo y comprender cómo afectan la administración pública es crucial para desarrollar líderes eficaces y fomentar un ambiente de trabajo productivo. Al determinar el estilo de liderazgo más adecuado para cada situación, los directivos pueden maximizar el potencial de su equipo y lograr resultados exitosos en la administración pública. En este orden, se considera estudiar estilos de Liderazgo y sus efectos en 1.- Indicar estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública y 2.- Interpretar estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública.

FUNDAMENTOS TEORICOS

Para llevar a cabo este trabajo se ha realizado una búsqueda bibliográfica, es decir, se ha encontrado información acerca del liderazgo y los principales estilos de liderazgo existentes, además de los efectos en el desempeño de la administración pública. La actitud del líder genera influencia en sus seguidores, es el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los responsables de ayudar al cumplimiento de las metas empresariales (Moran, 2007).

En los últimos tiempos el liderazgo ejerce una fuerza de influencia sobre los subordinados, el ser humano desde la creación del mundo fue creado para liderar, ya que en tiempos siguientes comenzó a vivir en sociedad, con la existencia de líderes que al pasar de los años han guiado a los demás para lograr resultados y se mantenga todo en orden y en función así que a pasar del tiempo el ser humano ha ido moldeándose y dejándose guiar por una figura que lo motive y los lleve de una manera u otra al éxito dentro de la competencia en el mercado, con esto se quiere dejar claro que, para que existan cambios a favor debemos buscar aspectos positivos que motiven a los trabajadores y que los lleven a lograr los objetivos y metas propuestas dentro de las organizaciones, en este caso los gerentes deben impulsar, direccionar, dirigir, accionar y controlar el proceso de transformación.



Se han establecido diferentes teorías acerca del liderazgo y se han debatido durante años si el liderazgo es una competencia que puede ser aprendida y desarrollada, o si es una propiedad propia del individuo (Hughes, Ginnett & Curphy, 2007). Afirman que en la actualidad está comprobado que el liderazgo se forma por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Debido a esto en los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia. Líder es la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa u orientadora, también puede ser la persona o equipo que va en cabeza de una competición deportiva (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).

En definitiva, de todas estas definiciones se desprende que el o la líder es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores, esta influencia, que es lo que entendemos como liderazgo, tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes. El líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas. Cuando se trata del o la líder de una organización, este individuo es el creador de la cultura organizacional y es quién marca las metas, valores y normas de dicha organización.

En sí, un líder tiene que intentar que el grupo se mantenga unido, y que los integrantes se encuentren mínimamente satisfechos. Hemos de tener en cuenta, como afirman algunos de los autores ya citados que las definiciones de líder y liderazgo son algo controvertidas, siendo el liderazgo un concepto dinámico, la definición del cual puede ser matizada según los elementos que se integran, pero siempre tiene como base el ejercicio de influencia y la finalidad de lograr unos objetivos como grupo o colectividad. Dicho por Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007) afirman que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” (citado en Cardona y Buelvas, 2010, pág.144). En un principio las investigaciones del liderazgo eran realizadas desde una perspectiva individual. Sin embargo, en el presente, el estudio del liderazgo se enfoca no solo en el líder, sino también en los seguidores, entorno, cultura y contexto.

FUNDAMENTACIÓN METODOLOGIA

La investigación se ubica bajo el paradigma cuantitativo el cual, de acuerdo con Palella, S. y Martins, F. (2012) se “fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia” (p.40).



Acotando, además, que es una concepción que facilita el descomponer el todo en sus partes para luego volverlas a integrar y formar el todo. En este sentido, también este enfoque deja de lado la subjetividad y busca la verificación empírica de los hechos con el fin de establecer leyes universales, todo esto se lleva a cabo, con la aplicación de preguntas que facilitarán la recolección de datos que le darán el rigor y la veracidad de los hechos.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Actualmente, la visión del tema ha cambiado, Molero y Morales manifiestan que el liderazgo es el proceso de influir en otras personas de tal forma que se les anima a contribuir voluntariamente a la consecución de los objetivos grupales (2011, p. 79) de esta manera encontramos que ya no se habla de una influencia directa para llevar a la acción, sino un proceso donde se motiva a la persona para que desee realizar la labor, la cual conlleva al éxito de la tarea.

En relación con el párrafo anterior, para que el cambio realmente suceda, debe haber primero una transformación en la forma como se dirige en la actualidad ya que como lo manifiesta Winter, “los líderes del nuevo milenio deben ser conscientes de que la excelencia organizacional es el producto de los procesos, pero también de la gente. En consecuencia, tienen que generar ambientes propicios para la realización personal” (1998, p. 79) y para lograr que esto suceda la organización debe preocuparse por la individualidad del sujeto puesto que “El liderazgo no es algo que hacemos a los demás, sino algo que hacemos con los demás”

Bienestar

Al hablar de bienestar desde un plano subjetivo, requiere adentrarse a una dimensión individual; “donde se hace especial énfasis, en los procesos psicológicos asociados con el funcionamiento del sí mismo (self), el cual con sus mecanismos de autorregulación, actúa directamente como determinante, mediador y motivador del bienestar subjetivo” (Liberalesso, 2002, p. 56), igualmente el autoconcepto debido a que “las personas que presentan mayor valoración en este aspecto, presentaran mejor ajuste y mejor estado de bienestar psicológico”.

Según (Peña, Gómez, & Fernández, 2014, p. 561) lo que implica ir más allá de las necesidades básicas y satisfactores externos, y dar paso a que el ser valore e interprete su mundo acorde a una concepción subjetiva e integradora de calidad de vida o bienestar, siendo él quien juzgue su vivir constante, acorde a unos valores y principio forjado en su experiencia vital o subjetividad (Liberalesso, 2002), éste se relaciona con el bienestar psicológico dado que

“está asociado con sentirse con suficiente control de nuestro ambiente interno (cogniciones, emociones, conductas y fisiología)

Además, “el bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que alcanzan cuando evalúan su existencia” (Cuadra y Florenzano, 2003 citado por, Barrantes & Ureña, 2015, p. 103) así como del ambiente externo (interpersonal, material, político, económico, etc.). (Salas, 2008, p. 24), También, “el bienestar psicológico trasciende los estados afectivos y las valoraciones a partir de la satisfacción vital, y propone que el bienestar se encuentra en aspectos que buscan y facilitan la realización de las personas y su desarrollo óptimo” (Ryan y Deci, 2001, citado por Barrantes & Ureña, 2015, p. 103).

Cuadro N°1

Distribución del Objeto de Estudio

Ocupación	Varones	Hembras	Total
Trabajadores	3	2	5
Total General	3	2	5

Tabla 1

Fuente: Elaboración propia (2024)

En la presente investigación se trabajará con la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado será el cuestionario por ser éste el que más se adapta al paradigma, como al diseño de la investigación. Para Arias (Ob. Cit.) las técnicas de recolección de datos son "el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p. 67). En el mismo orden de ideas se diseñó un instrumento con dos (2), preguntas dicotómicas, que fue dirigido a expertos y profesionales en el área de gerencia El cuestionario fue dirigido a cinco (5), expertos y profesionales en el área de gerencia se procedió a realizar el análisis cuantitativo, con sus respectivos gráficos circulares, donde se manifiestan las frecuencias y sus porcentajes en cada uno de los ítems. A continuación, se presentan los cuadros con las respectivas preguntas.

El liderazgo ayuda al crecimiento laboral dentro de la organización **Variable:** Liderazgo en el Trabajo. **Dimensión:** Elementos.

Indicadores: Motivación. Liderazgo. Selección del Personal. Capacitación. Rendimiento Laboral. Comunicación. Clima Organizacional.

Cuadro 2

ITEMS	Siempre		Nunca	
	Fr	Fa%	Fr	Fa%
1	3	60	2	40

Fuente: Elaboración propia (2024)

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia (2024)

Cuadro 3.

El liderazgo fortalece el bienestar de los trabajadores dentro de la organización **Variable:** Liderazgo y bienestar. **Dimensión:** liderazgo. **Indicadores:** Capacitación. Rendimiento Laboral. Comunicación. Clima Organizacional

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia (2024)

Gráfico 2

De esta manera se pretende hacer una revisión teórica del liderazgo en relación con el bienestar desde una perspectiva subjetiva, dado que “la calidad de vida laboral remite, a su vez,



al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo.”

De igual forma se evidencio que el liderazgo es importante para el crecimiento de las organizaciones tomando en cuenta que los empleados son más eficientes si hay alguien guiándolos y viendo por su bienestar laboral.

DISCUSION DE LOS HALLAZGOS

Tal y como se señaló anteriormente investigar los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño de la administración pública es esencial para que los líderes comprendan cómo influir positivamente en los resultados de los equipos y las organizaciones. Los líderes eficaces pueden transformar el desempeño de la administración pública introduciendo estilos de liderazgo apropiados en cada situación. Por ejemplo, el liderazgo autocrático puede ser beneficioso en situaciones de emergencia o para una toma de decisiones rápida y firme porque permite decisiones rápidas y un control eficaz. Sin embargo, esto puede provocar una falta de compromiso y motivación de los empleados, lo que limita su desarrollo y creatividad.

Por otro lado, un liderazgo democrático que aliente a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones puede inspirar una mayor motivación y compromiso entre los empleados de la administración pública. Fomenta una mejor colaboración, creatividad e innovación en el lugar de trabajo, mejorando así el rendimiento general. El liderazgo transformacional, basado en motivar y motivar a los empleados a través de una visión compartida, también puede tener un impacto positivo en la administración pública. Los líderes transformacionales son vistos como modelos a seguir y pueden crear un mayor compromiso y propósito en sus equipos, lo que a su vez puede traducirse en un mejor desempeño y mejores resultados.

Finalmente, es importante recordar que no todos los estilos de liderazgo son apropiados para todas las situaciones. Los líderes necesitan saber adaptarse y utilizar diferentes estilos según la situación. Por ejemplo, puede ser necesario un liderazgo más autocrático en tiempos de crisis o decisiones de emergencia, mientras que un liderazgo más transformacional puede ser más eficaz durante proyectos de innovación o procesos de cambio.

CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN

Es evidente que el éxito de una organización erradica en la competitividad del mercado, pero también en el crecimiento de su personal ya sea personal o laboral aportando más



conocimiento a la estructura y con ello siendo más eficientes. Con esto se quiere fortalecer que la satisfacción laboral permite el crecimiento organizacional tomando en cuenta que los trabajadores rendirán más al momento de producir y con ello sentirán sentido de pertenencia en sus funciones teniendo condiciones de trabajo favorables sintiendo así que pueden desarrollarse a nivel profesional y personal.

Garantizar que dentro de una organización exista calidad de vida y bienestar, requiere liderazgo dentro de los grupos de trabajo, entendiendo como líderes aquellos que tienen la capacidad de crear un ambiente laboral favorable, que le permita a las personas participar, aportar, generar un sentido de pertenencia con la estructura organizacional, todo basado en la comunicación y el respeto hacia el bienestar y las aspiraciones de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chávez, Martínez Gustavo. 2006 "Adminístrate Hoy", Grupo Gasca-Sicco, México. Marzo año VI, número 143, pp. 20.
- Chiang Vega, M., & Martín Rodrigo, M. J. (2014). Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la Administración Pública de Chile.
- González José Javier, M., & Penagos, C. (2008). Caracterización de la cultura Organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (25), 40-57.
- Guerrero Orozco, O. (2009). La formulación de principios en la administración pública. *Convergencia*, 16(49), 15-35.
- Junco, V., Tápanes, L., Díaz, R., Torres, R., & Cossío, N. (2006). Estudio de la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la cultura organizacional y la calidad del servicio existente en el hospital Mario Muñoz Monroy. *Folleto Gerenciales*, 10(10), 37-53.
- Lescano Duncan, L. (2011). Liderazgo de servicio de los mandos intermedios. *Cuadernos De Gestión*, 11(3), 73-84.
- Liberalesso, A. (2002). Bienestar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: hacia una psicología positiva; en América Latina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 24.
- Maza, M. D. C. L. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial*, 9(36), 11-16.
- Molero, F., & Morales, J. F. (2011). *Liderazgo: hecho y ficción* (Alianza Ed). Madrid.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22.
- Ramió, C. (2016). *Teoría de la organización y administración pública*.
- Torres Laiza, F. A. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote*, 2017.
- Uribe, C. (2004). *Desarrollo Social Y Bienestar*. *Universitas Humanística*, 31(58), 11-25.
- Winters, M. (1998). *Líderes Potenciales*. *Gestión*, 1.
- Ysa, T., & Salvador, S. (2015). Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (62), 39-76.