

XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2006.

Conductas de liderazgo. Una propuesta para su evaluación.

Lupano Perugini, María Laura, Blanco, Eduardo y Castro Solano, Alejandro.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura, Blanco, Eduardo y Castro Solano, Alejandro (2006). *Conductas de liderazgo. Una propuesta para su evaluación. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-039/577>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e4go/pqK>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

CONDUCTAS DE LIDERAZGO. UNA PROPUESTA PARA SU EVALUACIÓN

Lupano Perugini, María Laura; Blanco, Eduardo; Castro Solano, Alejandro
Secretaría de Ciencia, Tecnología e innovación productiva. Argentina

RESUMEN

Sobre la base del modelo de Yukl (2002) el cual contempla tres dimensiones (conductas orientadas a la tarea, al cambio y a las relaciones) se diseñó un instrumento (CONLID) para población local. Se administró el cuestionario a 1491 sujetos (1003 población civil; 488 población militar). Los resultados indican que la prueba tiene buenas propiedades psicométricas (confiabilidad y validez). Además, se observa que existen diferencias en la percepción de las conductas de los líderes según tipo de puesto y según tipo de cultura organizacional, mientras que no se observan diferencias según tipo de población.

Palabras clave

Conductas Liderazgo

ABSTRACT

LEADERSHIP'S BEHAVIORS. A PROPOSAL FOR ITS ASSESSMENT

Based on Yukl's model (2002), which contemplate three dimensions (Relationship- oriented behavior, Task- oriented behavior, Change- oriented behavior), it was designed an instrument (CONLID) for local population. The questionnaire was administered to 1491 subjects (1003 civilian population; 488 military population). Results indicated that the technique has good psychometric properties (reliability and validity). Furthermore, exists differences in the perceived behaviors according the position and type of organizational culture, but not according to type of population.

Key words

Behaviours Leadership

Hoy en día los líderes en las organizaciones están sometidos a múltiples desafíos: el auge de la globalización que acentúa la interdependencia entre naciones; el contexto cambiante; las características diferenciales de las culturas organizacionales, la fusión de empresas y la reubicación de personal con capacidad de conducción. Por este motivo resulta relevante la formación de un líder que posea valores y competencias necesarias para adaptarse a diferentes contextos en los que desarrolla su práctica profesional. A sí mismo es necesario que se desarrollen investigaciones tendientes a evaluar aquellas características y habilidades requeridas para que un líder se desempeñe en forma efectiva.

El campo constituido por el liderazgo es muy diverso e incluye un amplio espectro de teorías, definiciones y evaluaciones. Su estudio se ha abordado desde diferentes disciplinas como la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología (Kroeck, Lowe & Brown, 2004). En el terreno de la psicología, son muchas las escuelas que han intentado abordar el análisis del constructo, siendo posible encontrar algunas características comunes entre ellas: el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona - el líder - y sus seguidores. Este proceso de influencia puede ser explicado a partir de: características y conductas del líder, percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y/o por el contexto en el cuál ocurre dicho proceso. (Antonakis, Cianciolo & Sternberg, 2004).

Para los fines de este trabajo hemos partido del *Enfoque Conductual*. La principal sede de estos estudios fue la *Ohio State University*. Los investigadores observaron que los líderes despliegan dos tipos de conductas que se agrupan en dos dimensiones independientes:

- *Iniciación de estructura* (conductas orientadas a la tarea): incluyen actos tales como organizar el trabajo, definir roles y obligaciones, entre otras.

- *Consideración* (conductas orientadas a las relaciones): son conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y los seguidores.

Yukl (2002) considera que las conductas de los líderes pueden ser diferenciadas a partir de una tercera dimensión que se suma a las ya mencionadas, ésta sería: *Conductas orientadas hacia el cambio*, la cual referiría a acciones implementadas por el líder, encaminadas a generar nuevas y diferentes estrategias con el objetivo de promover innovaciones.

OBJETIVOS

1. Construir y validar un instrumento (CONLID) para evaluar los diferentes tipos de conductas percibidas en los líderes de acuerdo al modelo de Yukl (2002).
2. Examinar diferencias individuales entre los diferentes tipos de conductas percibidas en los líderes en dos poblaciones diferentes (civil y militar).
3. Determinar si existen diferencias individuales entre los grupos con y sin personal a cargo (líderes / seguidores).
4. Verificar la existencia de diferencias individuales entre los diferentes tipos de conductas percibidas en los líderes y la cultura organizacional en donde se desenvuelven tanto líderes como seguidores en población civil.

MÉTODO:

Participantes: 1491 sujetos (1003 población civil; 488 población militar)

Instrumentos:

1. CONLID (Castro Solano, Nader & Lupano Perugini, 2005)
2. ODQ- Organizational Description Questionnaire (Bass & Avolio, 1992)
3. Escenarios de Liderazgo (Castro Solano, 2005)

RESULTADOS Y CONCLUSIONES:

- Se ha dado lugar al instrumento CONLID presentando buenas propiedades psicométricas.
- En relación con el tipo de conductas percibidas según contexto no se han arribado a resultados que evidenciaran diferencias según población civil o militar.
- En población civil se concluye que quienes tienen personal a cargo perciben en su superior conductas a mejorar las relaciones que establecen con sus subalternos y tendientes a lograr que su personal genere estrategias innovadoras. En cambio para población militar se han encontrado diferencias a favor de los seguidores en Conductas orientadas hacia las relaciones, lo que implicaría que reviste importancia para los cadetes las conductas percibidas en sus superiores tendientes a mantener la cohesión.
- En población civil se ha encontrado que el tipo de cultura organizacional determina diferencias en la clase de conductas percibidas. En las organizaciones en las que predomina un estilo de Cultura Transformacional los miembros perciben en sus superiores conductas tendientes a mantener la unión de sus miembros. Así mismo percibirían comportamientos orientados hacia la promoción y progreso. Por último, apreciarían que sus superiores generan acciones encaminadas hacia la consecución de la tarea.

BIBLIOGRAFÍA

- Antonakis J., Cianciolo A., Sternberg R. (2004). *The nature of leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1992). *Organizational Description Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Kroeck, K., Lowe, K., & Brown K. (2004). The assessment of leadership. En: J. Antonakis; A. Cianciolo & R. Sternberg. *The nature of leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.(pp. 61-97)
- Yukl (2002). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.