

TEORÍAS IMPLÍCITAS DEL LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Nader, Martín, Torres, José Alejandro y Castro Solano, Alejandro.

Cita:

Nader, Martín, Torres, José Alejandro y Castro Solano, Alejandro (Agosto, 2005). *TEORÍAS IMPLÍCITAS DEL LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/alejandro.torres/2>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnhy/pnx>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

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>.

TEORÍAS IMPLÍCITAS DEL LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Martín Nader, José Alejandro Torres, Alejandro Castro Solano
Colegio Militar de la Nación / CONICET

Resumen

El objetivo de este estudio consiste en establecer las teorías implícitas de liderazgo y su relación con diferentes tipos de cultura organizacional percibida (transformacional, transaccional y alto contraste), tanto para personas con y sin capacidad de conducción y para diferentes tipos de empresa (pequeña, mediana y grande). Participaron del estudio 1003 adultos varones y mujeres (31% con personal a cargo y 69% sin personal a cargo). Se utilizaron como instrumentos un listado de adjetivos de uso internacional para valorar las teorías implícitas del liderazgo, un cuestionario para describir la cultura organizacional (Bass y Avolio, 1992) y escenarios construidos ad-hoc con diferentes estilos de liderar. Los resultados confirman que una persona es considerada líder si la percepción de las acciones del jefe coinciden con el prototipo de líder internalizado que tienen sus seguidores. Asimismo en las culturas organizacionales transaccionales predominaba un tipo de líder orientado hacia el cumplimiento de las normas con estilo más directivo. En las culturas transformacionales el prototipo de líder era el participativo, con alta preocupación del subalterno.

Palabras Clave

Liderazgo Teorías Implícitas Organizaciones

Abstract

IMPLICIT LEADERSHIP THEORIES AND ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION

The main goal of this study consists on establishing the implicit theories of leadership and its relationship with different types of perceived organizational culture (transformational, transactional and high contrast) either for leader and followers and different organization sizes (small, medium and large corporations). Participants in the study were 1003 male adults and women (31%, leaders and 69%, followers). Instruments used were a list of adjectives internationally used to assess implicit leadership theories, a questionnaire to describe organizational culture (Bass & Avolio, 1992) and scenarios built ad-hoc with different leadership styles. Results confirm that a person is considered a leader if the perception of the boss's actions match followers internalized leadership prototype. Those prototypes are linked to organizational cultures types. Also in transactional organizational cultures a more directive style prevailed as a prototypic leader. In transformational cultures the prototypic leadership style is participative with high consideration of the follower.

Key words

Leadership Implicit theories Organizations

Existen diferentes prototipos de líderes en las organizaciones. Estos prototipos de liderazgo, surgen de las normas y practicas culturales y de la propia cultura organizacional donde está inserto el líder. Este líder es aceptado como tal si los atributos que muestra coinciden con las teorías implícitas de los seguidores, modeladas tanto por la cultura organizacional y las practicas culturales. El líder a su vez resultará efectivo si tanto sus respuestas afectivas y conductuales coinciden con los guiones comentados (Wofford, Godwin & Wittington, 1998), caso contrario el líder es rechazado y a pesar de tener competencias y habilidades para el ejercicio de su función, sus acciones resultan ineficaces. Las percepciones del liderazgo pueden formarse según dos procesos alternativos, en primer término reconociendo a un líder cuando existe un ajuste entre las características de la persona y las ideas implícitas de los perceptores y en segundo lugar a partir de los resultados de acontecimientos salientes del líder, es decir de sus éxitos y fracasos – efectividad (López Zafra, 1998) En función de los aspectos comentados el presente estudio tiene como objetivos:

- Establecer los atributos prototípicos de un buen líder en población adulta argentina (dimensiones implícitas del "buen líder").
- Verificar si las teorías implícitas del liderazgo están influidas por la cultura organizacional en donde se desenvuelven tanto líderes como seguidores.
- Analizar diferencias individuales según la persona tenga o no capacidad de conducción (sea seguidor o líder).
- Examinar la relación entre las características atribuidas a los líderes efectivos y las conductas efectivas de los mismos en culturas organizacionales diferentes.

Con respecto al primer objetivo, se observa que los prototipos que predominan en población civil son 4: liderazgo carismático o basado en valores, liderazgo orientado al grupo, liderazgo orientado hacia si mismo y liderazgo participativo. En referencia al segundo objetivo, se observa que los prototipos de líder carismático y el orientado al grupo son los que predominan en las culturas organizacionales de tipo transformacional y alto contraste. Con referencia al tercer objetivo, los resultados son similares. En las culturas transformacionales y de alto contraste predominan los líderes carismáticos y orientados al grupo. Por último y en referencia al cuarto objetivo, se puede afirmar que en las culturas organizacionales más *transformacionales* predomina un estilo de liderazgo *participativo, democrático y orientado hacia la consideración de los subalternos* (atributos de los líderes carismáticos o basados en valores). En las culturas de *alto contraste* predominaban en cambio los *estilos de liderazgo orientados al rendimiento, al cumplimiento de las normas, a la excelencia y al logro de las metas* (atributos mayormente de los líderes orientados al grupo).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1992). Organizational Description Questionnaire. Redwood City: Mind Garden.
2. López Zafra, E. (1998). *Liderazgo carismático: utilizando niveles de análisis para la comprensión de la relación carismática*. Tesis Doctoral inédita, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
3. Wofford, J., Godwin, V., Wittington, J. (1998). A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transactional leadership. *Leadership Quarterly*, 9 (1), 55-84