

TITULO DE LA PONENCIA:
“LIDERAZGO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y GOBERNANZA”

Proyecto Fodein 2020: “Caracterización de estilos liderazgo y cultura organizacional. Un estudio comparativo en empresas de servicios

María Constanza Aguilar Bustamante, PhD, Universidad Santo Tomás, Colombia –
Universidad Católica de Colombia¹

Marta Gisela Durán Gamba, MsC– Facultad de Administración de Empresas,
Universidad Santo Tomás, Colombia²

Juanita Charria, – Facultad de Psicología, Universidad Santo Tomás, Colombia³

En primera instancia muchas gracias por la invitación a participar en el Congreso Iberoamericano de Investigación de Gobernanza Universitaria. Vamos a compartir con ustedes algunas reflexiones sobre el liderazgo, la cultura organizacional y la gobernanza, como parte del proyecto de investigación FODEIN - USTA, que realizamos durante el año 2020.

El proyecto se planteó como objetivo, la caracterización de los estilos de liderazgo y la cultura organizacional, comparando tres países México, Colombia y Perú, en una empresa que prestaba sus servicios allí. Parte de lo que presentamos hace referencia a la relación que tiene la cultura organizacional, como las formas en que se comportan las personas en las organizaciones, con los estilos de liderazgo de los jefes, de los líderes, en estos tres países.

Hoy, lo que nos invita y convoca, es la condición de pandemia y confinamiento que estamos viviendo, que nos llevó a pensar nuevas normalidades y realidades sobre todo en las organizaciones.

El reto grande para nuestros líderes es acompañar permanentemente a sus colaboradores, y nuestra reflexión está en torno a las responsabilidades que tienen los

¹ Correspondencia: mcaguilar@ucatolica.edu.co; Docente Universidad Católica de Colombia; Editora Revista Diversitas: perspectivas en psicología, USTA, revistadiversitas@usantotomas.edu.co

² martaduran@usantotomas.edu.co

³ juanitacharria@usantotomas.edu.co

líderes en las Instituciones de Educación Superior -IES, no solamente ofrecer un servicio de educación y formar con calidad, sino como líderes, movilizarse de una gestión académica a una gestión de liderazgo, que permita promover políticas nacionales e internacionales, para ofrecer una calidad adecuada en la educación, y así preparar profesionalmente a los líderes y que les permite insertarse laboralmente.

Es muy importante para los líderes, mostrar las estrategias como instituciones organizadas que van a garantizar una calidad de educación. Las preguntas que nos hicimos en nuestro proyecto son: ¿quiénes son los líderes?, ¿qué características tienen sus perfiles?, ¿qué estrategias de formación han utilizado para ser líderes? y ¿cuáles son sus características de la cultura organizacional que influye sobre el liderazgo y cómo los líderes influyen en las culturas organizacionales en las IES?

A continuación se presentan algunas características particulares sobre el líder, el liderazgo, y algunos resultados de nuestras investigaciones.

La literatura sobre liderazgo cuenta con un gran número de fuentes diversas y heterogéneas que provienen de diferentes disciplinas, sin embargo, aún no hay acuerdos sobre su definición, es por esto que encontramos que la definición más común es la del Proyecto GLOBE, que define al líder como “a persona que posee la habilidad de un individuo para influir, motivar y hacer que otras personas contribuyan a la eficacia y al éxito de la organización” (Globe, 2016; Aguilar, 2017).

De ahí parte la importancia de este estudio, debido a que en la revisión sistemática, se encontró que hay muchos estudios sin el rigor científico que el concepto de liderazgo amerita, que existen diversas teorías leídas desde diferentes perspectivas en donde se contempla el concepto de líder desde sus competencias, habilidades y rasgos característicos. Vimos también que no existe un único modelo que explique el liderazgo en su totalidad. Es así que se encuentran en las investigaciones que el liderazgo es abordado desde tres dimensiones: primera, el líder es estudiado desde su desarrollo en cuanto a variables psicológicas asociadas y los aspectos organizacionales como un ser individual que buscaba y conseguía sus logros y que ahora es visto como ser relacional. La otra segunda dimensión, es la de los seguidores, es decir, los compañeros, los supervisores, los colaboradores, que son guiados por el líder. A pesar

de esta nueva dimensión, se encontró que no existen muchos estudios que recojan el concepto de liderazgo desde esta dimensión.

Finalmente, la tercera dimensión del modelo es la situación, es decir, el contexto, que toma mucha importancia, pues es el lugar de trabajo, la cultura, en donde se gestiona el cambio y el clima organizacional. Esta última dimensión, es la que se retoma en nuestra investigación y es donde se justifica nuestro estudio.

Igualmente encontramos que hay desarrollos recientes en torno al liderazgo donde lo conciben desde lo relacional, desde lo grupal y de esta forma, el liderazgo pasa del transformacional, que es el carismático, el que inspira, el que estimula individualmente, al liderazgo transaccional, que es aquel donde hay un intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo, y consigue efectos positivos, en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Se encontraron también estudios, donde el líder se forma, aprende en su proceso de adaptación a los distintos escenarios que aparecen en su vida; es así como surge finalmente el otro concepto que hace parte de nuestra investigación que es el de gobernanza, para designar la eficacia, calidad y buena orientación de la intervención del líder en el gobierno corporativo.

En línea con lo dicho anteriormente, la cultura se considera como otro de los factores importantes, esta se define como un conjunto de motivos, valores, creencias, identidades e interpretaciones compartidas de significados de hechos relevantes fruto de las experiencias comunes de los miembros de colectivos y que son transmitidos a través de generaciones. Y se entiende que el liderazgo es la capacidad de esta persona de influir en otros para motivarlos y lograr los objetivos propuestos.

En cuanto al gobierno corporativo, realmente muy pocas las investigaciones en Latinoamérica entre el 2008 que es cuando se presentan los primeros estudios hasta el 2017, que es el periodo de tiempo que abarca esta revisión. Es decir, en Chile hay cinco investigaciones, en Ecuador dos, en Argentina, Brasil y México solamente uno en cada país (King et al. 2019). En este sentido, aún hay mucho por estudiar respecto a este tema.

En cuanto a las universidades, estas son organizaciones particulares, diferentes, que tienen una forma de trabajo donde no es viable estandarizar sus actividades esenciales debido a las diferencias que hay entre unas y otras, esto es entre investigación, docencia, proyección social. Igualmente, debido al tipo de servicio que ofrecen que es el conocimiento, el cual es un intangible. Las universidades aportan y están insertas en un marco regional y de país, además cuentan con un público exigente, y son fundamentalmente la base del desarrollo económico y social de los países.

Por otra parte, no se puede hablar de gobierno corporativo, sin reconocer el contexto de las universidades, frente a la responsabilidad social, su acreditación, que les exige tener un sistema de gobierno corporativo, que es un instrumento estratégico, que permite que existan relaciones más equilibradas entre los que están involucrados en ellas, sus directivos y *stakeholders*, optimizando todos los recursos para un bienestar común, logrando que haya confianza y sostenibilidad entre los negocios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que la cultura organizacional, es esa herramienta que posibilita lograr que las personas puedan comunicarse dentro de la organización, lograr mayor cohesión; siendo esta una herramienta administrativa y uno de los medios por el que se divulga a sus todos *stakeholders* el quehacer de la organización. Lo cual a su vez permite que las personas dentro y fuera de la organización puedan identificarse con esta. Además, es un medio que facilita direccionar los valores y las prácticas hacia una mayor capacidad de alcance de metas a través de orientación. Así mismo, la cultura favorece que se genere un diferencial en cada organización a través de sus líderes, quienes son los que representan los valores y se convierten en referentes a seguir.

El liderazgo, se concibe desde el punto de vista de gobierno corporativo, como a aquellas personas que tienen la capacidad de tomar decisiones importantes, para gestionar cambios relevantes en el proceso hacia el establecimiento de los sistemas de gobierno corporativo, asignando recursos, generando políticas, procedimientos, entre otros (Mintzberg, 1992).

En consecuencia, los estilos de liderazgo que se consideran como las maneras propias de los líderes, para impulsar a las personas y alcanzar resultados.

En este sentido, la influencia de los líderes en la cultura organizacional y el gobierno corporativo, se consideran esenciales; ya que son ellos quienes regulan, establecen directrices, administran, controlan y manejan el poder de una manera equitativa para que se generen garantías para los stakeholders, bajo el sello de la ética y así se generen resultados. Importante también desde su rol facilitar la participación a esos grupos de interés, suministrando información constante, generando políticas en responsabilidad social, estableciendo sistemas de información y generando mecanismos de medición que puedan permitir evaluar el desempeño organizacional de forma confiable

Para concluir en relación con los temas tratados, consideramos que aún hay mucho por investigar, que los líderes siguen siendo esenciales para las organizaciones, pues son los que movilizan la cultura y el buen gobierno corporativo, son quienes generan cambios en las organizaciones, en este caso en las IES. Además, consideramos que hay que impulsar las prácticas de buen gobierno corporativo, alinear a las personas con los valores, haciéndolas partícipes en la toma de decisiones, para generar motivación hacia nuevas prácticas que aumenten el desempeño e instaurar garantía y confianza hacia sus stakeholders.

Agradecemos su participación y para nosotras ha sido muy importante lograr compartir con ustedes lo que hemos venido investigando dentro del marco del Proyecto FODEIN 2020.

Referencias

- Aguilar-Bustamante, M.C. (2017). *Estudio comparativo del estilo de liderazgo y la cultura organizacional en asociaciones gremiales y directores de programas en Psicología en Latinoamérica y España, con base en el proyecto Globe* (Tesis de doctorado, Universidad de La Laguna, Tenerife, España). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158135>
- Aguilar-Bustamante, M.C., y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. **Universitas Psychologica**, 16(1), 1-13. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>.

Aguilera, R. V., & Cuervo-Cazurra, A. (2009). Codes of good governance. *Corporate governance: an international review*, 17(3), 376-387.

King Domínguez, A., Llinàs Audet, F. J., & Améstica Rivas, L. (2019). Gobiernos corporativos en universidades: Un estudio bibliométrico. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 111-129.

Globe (2016). *Global Leadership & Organizational Behavior Effectiveness: About the Studies*.
Retrieved of: <https://globeproject.com/studies>

Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. Barcelona. Prentice Hall, Inc.