

LÍDER TRANSFORMADOR

Dr. CÉSAR AUGUSTO ATOCHE PACHERRES¹
Profesor Principal Universidad Nacional de Piura-Perú (UNP)
Facultad de Ciencias Administrativas
www.cesar-augusto-atoche.com

En los últimos años se viene informando mucho acerca de la importancia del líder transformador en las organizaciones, sobre todo cuando de MYPE's se trata. Es así que surge la necesidad de encontrar respuesta a la interrogante: ¿cuáles son las características del líder transformador en una Mype?

Se realizó una investigación² descriptiva, cualitativa, cuantitativa, no experimental y transversal; orientada a la determinación de las características del líder transformador en una empresa pesquera del distrito de Sechura, al año 2015. Para ello se aplicó una teoría que contemplaba las dimensiones siguientes: Honestidad (Es real, auténtico, genuino), Proyección de futuro (Tiene claro y detallado lo que se anhela), Intuición (Sabe o percibe por intuición, es decir es perspicacia rápida o lista, comprensión inmediata), Competencias (Logra un desempeño eficiente, actuando con compromiso y respondiendo a las consecuencias de las decisiones tomadas debido a la fusión de los elementos de orden cognitivo y motivacional), Justicia (Somete a todos sus trabajadores a las mismas normas, dando un buen ejemplo y estableciendo reglas claras y escucha la voz de sus trabajadores), Capacidad de dar apoyo (Utiliza su propia experiencia para ayudar a la persona que busca apoyo, incluso logrando que ésta se sienta cómoda), Amplitud de miras de dar apoyo (Interactúa con otros grupos, formando un solo grupo y actúa como una persona que tiene una visión más amplia, que ve todos los grupos como uno solo en virtud de ser tolerante) y Capacidad de la inteligencia (Escucha más y habla menos, habla con la gramática apropiada, pronuncia las palabras bien, se expresa de manera no verbal y evita creerse un sabelotodo).

Las principales conclusiones fueron: algo más de la mitad de los encuestados considera que el líder es honesto; casi la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder tiene proyección de futuro; casi la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder tiene intuición; algo más de la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder tiene competencia (es competente); casi la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder es justo; casi la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder tiene amplitud de miras; algo más de la tercera parte de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder tiene

¹ El autor del artículo es Licenciado en Administración de Empresas por UDEP, Magíster en Administración con mención en negocios internacionales por Universidad del Pacífico, Doctor en Ciencias Administrativas con mención en dirección de empresas por UNP.

² La investigación se realizó con la Lic. Adm. Karen Nathaly Dioses Dioses.

amplitud de visión; algo más de la mitad de los encuestados se mostraron tanto medianamente de acuerdo como totalmente de acuerdo con el hecho de que el líder es inteligente. Sin embargo, el porcentaje de encuestados con dudas es importante pues representa en todos los casos citados porcentajes apreciables que finalmente influyen en el resultado final.

Los resultados de la investigación fueron comparados con el trabajo de investigación elaborado por Ximena Georgette Villalón Camus, titulado “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal” afirma que: “El liderazgo y la motivación asociada se crean y se recrean a partir de la empatía y la cercanía no de incentivos o “cartas bajo la manga”. Sin motivación no hay nada, sin motivación no me levanto en la mañana, sin motivación no me alimento, sin motivación no vengo a trabajar, sin motivación no hago clases, sin motivación no hago nada, nada, nada. El punto clave está en saber qué motiva a la gente que quiero liderar, y para poder saber eso es necesario conocerlos, pues si no los conozco puedo venir con diez cartas debajo de la manga, y ninguna me puede funcionar”. (Camus, 2014)

Los resultados de la investigación también fueron comparados con el trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa región Callao” de la autora Luz Marina Morocho Cáceres, quien dice: “Existe relación entre el liderazgo transformacional ejercido por las autoridades educativas el cual tiende a ser adecuado y el clima organizacional distendido y estable desde la perspectiva de la percepción de los docentes en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. Existe correlación positiva, moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. Existe correlación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad institucional del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. Existe correlación muy baja y no significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. Existe correlación baja y significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión dinámica institucional del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao”. (Morocho, 2010)

Los resultados de la investigación también fueron comparados con el trabajo de investigación realizado por las autoras Martha Mendoza y Carolina Ortiz, titulado “El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas” quienes argumentan: “La visión e identidad compartidas conducen hacia una cultura de convergencia cuyo resultado es un alto compromiso de los trabajadores, una proximidad concreta y existencia de lazos afectivos y emocionales positivos entre los líderes y sus grupos y la conformación de ambientes laborales saludables, que propician a su vez el mejoramiento de la eficacia organizacional. En este contexto el papel del líder es fundamental por cuanto es el elemento que activa el desarrollo de esos ambientes y esto solo es posible a través del ejercicio del modelo FRL combinando prácticas de liderazgo transaccional con liderazgo transformacional, el cual emerge precisamente en los momentos de transición para obtener esa cultura de convergencia. Así

mismo, el impacto favorable del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales y psicológicas de los miembros de la organización, a través de las dimensiones de estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y el grupo y los líderes que rápidamente se adaptan a la variedad de requerimientos organizacionales y contextos por lo que es posible maximizar eficacia y efectividad. Pero, como dentro de la cultura los valores responden a la concepción de “lo que es importante” y las creencias hacen referencia a “cómo funcionan las cosas” y se manifiestan en las interrelaciones entre las personas, lo que a su vez da paso a una identidad estable y una estructura de la organización, el compartir modelos mentales entre el líder y el grupo robustece tanto la cultura como la dinámica que promueve el logro de la eficacia organizacional y esto se logra a través de la aplicación de un modelo que combina tanto el liderazgo transaccional relacionado con cómo funcionan las cosas, como el liderazgo transformacional que regula lo que es importante y estimula el logro de una conciencia colectiva. Surge entonces el interrogante respecto a qué tipo de interrelaciones y con qué nivel de correlación se dan entre la cultura, la eficacia y el liderazgo. Lo que sí es evidente es que la dinámica de cambio cultural y la mejora de la eficacia, se hacen más visibles, pero también más moldeables en un ambiente de liderazgo transaccional combinado con liderazgo transformacional”. (Martha Mendoza & Carolina Ortiz, 2006)

Bibliografía

- Camus, X. G. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile-Chile: UDCH-Facultad de ciencias sociales.
- Martha Mendoza & Carolina Ortiz. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Granada-España: Universidad Militar Nueva Granada.
- Morocho, L. (2010). “*Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa región Callao*”. Lima-Perú: USIL-Facultad de educación.
- WIKIHOW. (2015). *Cómo actuar como una persona inteligente*. Recuperado el 26 de Octubre de 2015, de <http://es.wikihow.com/actuar-como-una-persona-inteligente>