

## Liderazgo en el comportamiento organizacional

### Leadership in organizational behaviour

Leslie A. Fuentes-Jiménez <sup>a</sup>, Merari A. Hermenegildo-Morales <sup>b</sup>, Francisco D. Medina-Rojas <sup>c</sup>,  
Martin Valencia-Basurto <sup>d</sup>

---

#### Abstract:

The present work takes as an intention the description of the role of the leader inside the organizations transcomplex, as a point of item the effects and circumstances that that the social, cultural, historical and technological changes have generated in the last years about the world. For it, it is necessary to know how the leaders operate in terms his aptitude to influence, to persuading and to motivating his followers. The leadership inside the organizations transcomplex demands changes both in his essence and in his form of execution, according to the maelstrom informational and the changeable reality. Assertiveness and the ability to adapt are two fundamental pillars that guide the organizational leader to face contingencies and arbitrariness that arise in their environment. Therefore, it is relevant to ask questions about the changes that the leader must carry out both in relation to himself and in the organizational sphere.

It is important, because it is the ability of a boss to guide and direct. An organization may have adequate planning, control etc. and not survive the lack of a proper leader, even such an organization may lack planning and control, but having a good leader it can get ahead.

#### Keywords:

Assertiveness, change, complexity, leadership, organizations

---

#### Resumen:

El presente trabajo tiene como propósito la descripción del rol del líder dentro de las organizaciones transcomplejas, tomando como punto de partida los efectos y circunstancias que los cambios sociales, culturales, históricos y tecnológicos han generado en los últimos años alrededor del mundo. Por ello, es necesario conocer como los líderes en términos de su capacidad de influir, persuadir y motivar a sus seguidores. El liderazgo dentro de las organizaciones transcomplejas exige cambios tanto en su esencia como en su forma de ejecución, acorde con la vorágine informacional y la realidad cambiante. La asertividad y la capacidad de adaptación son dos pilares fundamentales que guían al líder organizacional a enfrentar contingencias y arbitrariedades que se presenten en su entorno. Por ello, resulta relevante plantearse preguntas acerca de los cambios que debe llevar a cabo el líder tanto en relación consigo mismo como en el ámbito organizacional.

Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante.

#### Palabras Clave:

Asertividad, cambio, complejidad, liderazgo, organizaciones

---

<sup>a</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0002-5037-1494>, Email: fu403705@uaeh.edu.mx

<sup>b</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0001-8500-8161>, Email: he314163@uaeh.edu.mx

<sup>c</sup> Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0002-7099-324X>, Email: me477046@uaeh.edu.mx

<sup>d</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0007-2041-8446>, Email: va419517@uaeh.edu.mx

## **Introducción**

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que se enfoca en la manera en la que las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo esto impacta en el rendimiento de la empresa (Robbins, 2012).

Una de las áreas más importantes que influyen en el comportamiento organizacional es la dirección y el liderazgo. La dirección y liderazgo son conceptos estrechamente relacionados pero diferentes; la dirección se focaliza en la administración de los recursos de la organización mientras que el liderazgo se enfoca en influir en las personas para que alcancen sus objetivos de manera efectiva (Becerra, 2010).

## **Desarrollo**

Como Becerra (2010) menciona, el liderazgo y la dirección son importantes para el comportamiento organizacional pues incluyen en la cultura organizacional, la motivación y la productividad de los empleados.

Las organizaciones pueden ser transcomplejas, tanto en su esquema organizativo, estrategias, planes y métodos, como en los miembros y capacidades de estos. De allí que el liderazgo se presenta como una facultad para llevar la organización hacia el éxito a través de la toma de decisiones pertinentes y eficaces para cada situación que se pueda presentar, transformando los conflictos en nuevas oportunidades (Andrade-Molina, 2008 como se citó en Becerra, 2010).

Se considera que empleados y gerentes necesitan tener competencias personales, técnicas y gerenciales. Esto, debido a que todos comparten gran parte de los roles y responsabilidades; los límites de funciones y tareas dejan de estar demarcados como antes y cada cual tiene el compromiso de hacerse competente en todos los aspectos necesarios para el éxito de la organización (Morales, 2000, como se citó en Becerra, 2010).

La dirección y el liderazgo influyen en el comportamiento organizacional de diversas maneras. En primer lugar, la dirección y el liderazgo establecen la cultura organizacional (Schein, 2010).

La cultura organizacional es definida como el conjunto de valores, creencias y normas que rigen la manera en que se comportan las personas dentro de la organización. Como se mencionó, la dirección y el liderazgo pueden influir en la cultura organizacional a través de sus acciones y decisiones. Si la dirección y el liderazgo

valoran la colaboración y la innovación, la cultura organizacional reflejará estos valores y los empleados se comportarán de manera colaborativa e innovadora (Becerra, 2010).

En segundo lugar, la dirección y el liderazgo influyen en la motivación de los empleados (Malow, 1954).

La motivación es la fuerza que impulsa a las personas a alcanzar sus objetivos. La dirección y el liderazgo pueden influir en la motivación de los empleados a través de la comunicación efectiva y la retroalimentación constructiva.

Los líderes que proporcionan retroalimentación positiva y constructiva pueden motivar a los empleados a mejorar su rendimiento y a alcanzar sus objetivos. Además, la dirección y el liderazgo pueden influir en la motivación de los empleados a través de la recompensa y el reconocimiento. Los empleados que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo tienen una mayor motivación para desempeñarse bien (Becerra, 2010).

En tercer lugar, la dirección y el liderazgo influyen en la productividad de los empleados. La productividad hace referencia a la cantidad de trabajo que se realiza en un período de tiempo determinado. La dirección y el liderazgo pueden impactar en la productividad de los empleados a través de la delegación efectiva de tareas y la asignación de recursos adecuados. Los líderes que delegan tareas y recursos de manera efectiva pueden asegurarse de que los empleados tengan los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva. Además, la dirección y el liderazgo pueden influir en la productividad de los empleados a través de la capacitación y el desarrollo. Los empleados que reciben capacitación y desarrollo tienen una mayor productividad porque están mejor equipados para realizar su trabajo de manera efectiva (Smith, 1776).

A continuación, en la Figura 1, se muestra una infografía donde se describen los estilos de dirección que pueden ser implementados por los líderes:



Figura 1. Estilos de liderazgo. Elaboración propia.

## Conclusión

En conclusión, se puede decir que la dirección y el liderazgo influyen en el comportamiento organizacional de varias maneras. La dirección y el liderazgo establecen la cultura organizacional, motivación y productividad de los empleados. Los líderes efectivos deben comprender cómo sus acciones y decisiones influyen en el comportamiento organizacional para el establecimiento de una cultura organizacional positiva que motivar a los empleados.

## Referencias

- Becerra, D. G., (2010). *El liderazgo y su rol en las organizaciones transcomplejas*. *Visión Gerencial*, (1), 30-42. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883008>.
- Malow, A. (1954). *Motivacion y personalidad*.
- Robbins, S. P. (2012). *Comportamiento Organizacional*. 14.a ed. Pearson Educacion
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th ed.
- Smith, A. (1776). *Una teoria de la riqueza y del progreso de Pedro Schwartz*. Por Union Editorial.