

# 48

Fecha de presentación: octubre, 2017

Fecha de aceptación: diciembre, 2017

Fecha de publicación: enero, 2018

## INFLUENCIA

DE LA PERSONALIDAD EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

### INFLUENCE OF PERSONALITY IN LEADERSHIP STYLES

MSc. Diana Carolina Neira Vaque<sup>1</sup>

E-mail: [diana.neirav@ug.edu.ec](mailto:diana.neirav@ug.edu.ec)

Lic. Hugo Alberto Cárdenas Echeverría<sup>1</sup>

E-mail: [hugo.cardenase@ug.edu.ec](mailto:hugo.cardenase@ug.edu.ec)

MSc. Nick Israel Balseca Villavicencio<sup>1</sup>

E-mail: [nick.balsecav@ug.edu.ec](mailto:nick.balsecav@ug.edu.ec)

<sup>1</sup> Universidad de Guayaquil. República del Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, sexta edición)

Neira Vaque, D. C., Cárdenas Echeverría, H. A., & Balseca Villavicencio, N. I. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 331-335. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

#### RESUMEN

El presente artículo tiene como objeto realizar una revisión de literatura existente sobre la relación que tienen las variables: personalidad y estilos de liderazgo. Esta relación se la investiga desde una revisión de artículos académicos relevantes, que permitan determinar un estado del arte actual y contemporáneo del tema propuesto. En este trabajo de investigación no se pretende medir correlación entre las variables del tema planteado, pero sí realizar un análisis profundo de las investigaciones realizadas por los autores seleccionados, los hallazgos encontrados y las conclusiones a las que han llegado dichos autores en relación a las implicaciones que se dan entre la personalidad y los estilos de liderazgo.

#### Palabras clave:

Personalidad, estilos de liderazgo, rasgos de personalidad, líder, atributos personales.

#### ABSTRACT

The purpose of this article is to review the existing literature on the relationship between variables: personality and leadership styles. This relationship is investigated from a review of relevant academic articles, which allow to determine a state of current and contemporary art of the proposed topic. In this research work is not intended to measure correlation between the variables of the subject, but to carry out an in-depth analysis of the research conducted by the selected authors, the findings and the conclusions reached by these authors in relation to the implications that occur between personality and leadership styles.

#### Keywords:

Personality, leadership styles, personality traits, leader, personal attributes.

## INTRODUCCIÓN

La personalidad es un conjunto de rasgos y características individuales y particulares de los seres humanos, que justamente los hacen distintos entre ellos. La manera de actuar, de comportarse frente a situaciones u otras personas, son características plenamente observables de los individuos, que hacen parte de su personalidad.

De acuerdo con la propuesta de Sharma & Ramachandran (2016), cuando se refiere a los rasgos de la personalidad de las personas, es pertinente enfocarse en las características observables de los individuos, en sus emociones, su conducta, los patrones de sus pensamientos, que a su vez permiten conocer el porqué del comportamiento individual y colectivo de las personas. Lord, De Vader & Alliger (1986), indican que los rasgos de la personalidad están asociados íntimamente con el surgimiento del liderazgo. Por otro lado, el concepto de liderazgo es un concepto bastante estudiado como un componente de las ciencias administrativas; así por ejemplo Robbins (2004), indicó que el liderazgo es “*la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas propuestas en una organización*”. (p. 310)

El liderazgo, visto como un fenómeno social, en este caso empresarial, se construye a través de la interacción social de las personas y emerge como resultado de las acciones y negociaciones de ciertos individuos, que de manera explícita o implícita, renuncian a su poder para que otro, que posee mayor experiencia, carisma, lidere una determinada actividad (Berger & Luckmann, 1966; citado en Smircich & Morgan, 1982). Influir sobre otras personas se ha dado en diferentes formas a través del tiempo, entre ellas está aquel líder que inspira a otros a cambiar para el bien común (con su ejemplo), así como el líder autoritario – dictatorial.

## DESARROLLO

La inteligencia de negocios (Business Intelligence, BI) se define como la habilidad corporativa para tomar decisiones. Esta se logra mediante el uso de metodologías, aplicaciones y tecnologías que permiten reunir, depurar, transformar datos, y aplicar en ellos técnicas analíticas de extracción de conocimiento (Parr, 2000), los datos pueden ser estructurados para que indiquen las características de un área de interés (Stackowiak, Rayman & Greenwald, 2007), generando el conocimiento sobre los problemas y oportunidades del negocio para que pueden ser corregidos y aprovechados respectivamente (Ballard, et al., 2006).

Según Caralt (2010), este conjunto de metodologías, aplicaciones, prácticas y capacidades enfocadas en crear y

administrar la información, permiten extraer conocimiento relevante y pertinente para tomar decisiones rápidas y estratégicas en una organización.

Por otra parte, Reynoso (2015), plantea que “*el business intelligence se puede aplicar para casi todos los rubros que manejan grandes cantidades de datos y que tienen la necesidad de desarrollar soluciones específicas para problemas específicos pero es en el marketing en donde se encuentra un mayor número de aplicaciones*”.

Siguiendo esta idea, en la actualidad gran parte de las empresas genera enormes cantidades de datos producto a la integración de sistemas de información como los: Sistemas de planeación de recursos empresariales (ERP, por sus siglas en inglés Enterprise Resource Planning), Sistemas de administración de la cadena de suministros (SCM, Supply Chain Management), los Sistemas de administración de las relaciones con el cliente (CRM, Customer Relationship Management), entre otros.

Toda esta cantidad de datos masivos o Big Data (De Mauro, Greco & Grimaldi, 2016) (Ibrahim, et al., 2015), que sigue creciendo constantemente (Snijders, Matzat, & Reips, 2012), supera en muchos casos la capacidad.

## DESARROLLO

Una vez revisados de manera conceptual los términos personalidad y liderazgo, es importante señalar a qué se refiere cuando se menciona estilos de liderazgo. Sobre ese apartado, el estilo se lo puede considerar como el tipo de liderazgo que determinado líder adopta para cumplir su función en el ambiente en que se desempeña (empresa, organización social, etc.), pudiendo elegir ser un líder autocrático, transaccional, transformacional, entre otros. Una interrogante que aún no se logra contestar en el mundo académico de la psicología y la administración es si un líder nace o se hace (D’ Alessio, 2008); para intentar contestar esta interrogante, se han realizado estudios cualitativos mediante la observación de la vida de grandes hombres (de manera informal), y además se ha intentado identificar características comunes y rasgos de personalidad de líderes reconocidos, a través de distintas técnicas de evaluación (Bowers & Seashore, 1966).

Bass (1985) determinó que existen nueve dimensiones para identificar el estilo de liderazgo de las personas, de acuerdo a los comportamientos medidos. Entre los estilos de liderazgo que destacan en la literatura están: (a) el liderazgo transformacional, (b) el liderazgo transaccional y (c) el liderazgo laissez-faire. El liderazgo transformacional se caracteriza por contar con líderes muy preocupados por el bienestar de sus subordinados, son líderes proactivos y se involucran con sus seguidores para elevar sus

niveles de motivación y final cumplimiento del objetivo común (D' Alessio, 2010); para Bass (1985), existen cuatro factores que engloban este estilo, los cuales son: carisma, liderazgo inspirador, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Por otro lado, el liderazgo transaccional se caracteriza por contar con líderes que muestran comportamientos direccionados a transacciones correctivas y constructivas, aquellos que planifican objetivos y promueven adecuadamente el funcionamiento de la organización para el respectivo cumplimiento de los mismos (D' Alessio, 2010); son líderes que se preocupan por el manejo eficiente de la organización y de sus procesos (Bass, 1985), sus comportamientos están orientados al control de sus subordinados (Bass & Avolio, 1993). Finalmente, el liderazgo *laissez-faire* (sin contar con una aproximación válida en el idioma Español), que se caracteriza por ser un líder liberal, que tiene un papel pasivo y son los subordinados los que poseen un poder mayor de decisión, evitando de alguna manera la responsabilidad de liderar (Bass & Avolio, 1993). Para una mayor comprensión y estudio de los estilos de liderazgo en las organizaciones, Bowers & Seashore (1966) crearon cuatro tipos de dimensiones para su efecto, las cuales son: respaldo, facilidad de interacción, énfasis en el cumplimiento de las metas y facilidad de trabajo.

Diferentes autores han abordado teorías de liderazgo que han aproximado (identificado) los rasgos de personalidad que debe poseer un líder, a continuación se detallan los elementos que cada autor ha explicitado como componente esencial en un líder: confianza, iniciativa, persistencia, cooperación, adaptabilidad (Stogdill, 1948); carisma, visión, capacidad de relacionarse, habilidades de comunicación (Burns, 1979); dominio emocional, independencia, creatividad, cuidado (Bass, 1985); estabilidad emocional, escrupulosidad, intelecto (Hogan, Curphy & Hogan, 1994); creatividad, integridad personal, confianza en sí mismo (Daft, 1999); altos niveles de tolerancia al estrés, control de sus emociones, orientación al logro de objetivos, baja necesidad de aceptación (Yukl, 2013). Entre las principales teorías que se han creado para el estudio efectivo del Liderazgo, destacan: (a) teoría del gran hombre; (b) teoría de los rasgos; (c) teoría de la contingencia; (d) teoría de la eficacia del liderazgo; (e) teoría de las relaciones; (f) teoría del desarrollo del liderazgo.

El liderazgo es un tema que ha sido estudiado por muchos, por ello además de la formación de teorías, también ha sido objeto de creación de modelos teóricos para probar supuestos que han sido abordados en el tiempo. Un modelo importante sobre el estudio del liderazgo y su relación con la personalidad fue el creado por John y

Srivastava (1999), llamado "Big Five" o en su traducción al español, las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Este modelo es el que más se ha utilizado en las investigaciones concernientes a la relación entre estilos de liderazgo y personalidad; en este modelo se agrupan características particulares de los individuos divididos en los cinco factores (propuestos por el modelo): (a) extroversión, (b) ser agradable, (c) ser neurótico, (d) escrupulosidad, (e) apertura a nuevas experiencias (Bono & Judge, 2004).

Tanto el estilo de liderazgo como la personalidad de una persona, son componentes propios de cada individuo, mismos que se ven afectados por cambios constantes del entorno, contexto, situaciones personales, etc. Vale la pena pensar en el direccionamiento de la idea predecible, puesto que los tiempos cambian, el cambio trae consigo resistencias, así como la incorporación impostergable de nuevas características de los diferentes periodos, como por ejemplo la tecnología; y así como se mencionó en párrafos anteriores, que el liderazgo es un fenómeno social propio de las personas (quienes son los actores principales de la sociedad), y las personas evolucionan a través de las diferentes generaciones, los estilos de liderazgo y personalidades de los individuos también evolucionan, adaptándose a los cambios generacionales y situacionales (Dulewics & Higgs, 2005).

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, existen nuevos estilos de liderazgo y nuevos componentes que los líderes deben poseer como habilidades necesarios para su adaptación en el contexto cambiante. Un nuevo estilo de liderazgo justamente es el "Liderazgo ético", que surge como respuesta a los múltiples escándalos en negocios, gobiernos, deportes, instituciones sin fines de lucro, incluso instituciones religiosas, en los que las personas se han preguntado, ¿qué está pasando con los líderes en estas entidades? (Brown & Treviño, 2006).

El liderazgo ético es definido como "*la demostración de la normativa apropiada que conduce las acciones personales y las relaciones interpersonales y promueve una conducta ética a través de la comunicación bidireccional, el refuerzo y la toma de decisiones*" (Brown, Treviño & Harrison, 2005, p. 120). Una de las teorías en las que se basaron los investigadores para formar el constructo del liderazgo ético es la teoría del aprendizaje social (Bandura, 1977, 1986); asimismo, este estilo tiene algunas similitudes con otros estilos de liderazgo, destacan: (a) liderazgo transformacional, (b) liderazgo espiritual, y (c) liderazgo auténtico; en los tres estilos refuerzan similitudes en la inclusión de la moral para la toma de decisiones y el actuar del líder dentro y fuera de la organización (Brown & Treviño, 2006). En definitiva, el fundamento del

liderazgo ético se asienta en una formación sensiblemente humana del líder, con una formación alta en valores y moral, que haya tenido una fuerte conexión con experiencias y vida moralmente responsable.

Un instrumento de medición dentro del campo del liderazgo que surgió con los cambios y la adaptación al contexto particular de las organizaciones a través del tiempo, es el cuestionario de liderazgo de 360 grados, mismo que supone un enfoque global sobre el liderazgo y sus estilos. Este cuestionario surge tomando en consideración las dos posiciones de los estudiosos del liderazgo, “los personalistas” aquellos que argumentan que una personalidad particular determina la eficacia del liderazgo, y por otro lado, “los situacionales” aquellos que niegan que niegan la influencia de diferencias individuales y atribuyen las variaciones de la efectividad del liderazgo al contexto medioambiental (Kets de Vries, Vrignaud & Florent-Treacy, 2004); las preguntas y constructos expuestos en el cuestionario fueron seleccionados del Inventario Global de Liderazgo; entre las elegidas destacan: Trato de involucrar a mis empleados en el proceso de toma de decisiones (empoderamiento); Movilizo a mí personal para que cumplan con sus actividades (energía); Trabajo para generar confianza en mí personal (inteligencia emocional); Priorizo mis actividades tanto en mi vida privada como en mi vida profesional (balance de vida) (Kets de Vries, et al., 2004). La aplicación del cuestionario se dio a través de un estudio exploratorio con distintos grupos de participantes, entre ellos están los gerentes de empresas, en otro grupo están estudiantes de un programa de maestría en Administración de Empresas; toda vez que la recolección de información es extensa, para la evaluación efectiva de resultados con esta herramienta 360° se utiliza el análisis de componentes principales.

El liderazgo responsable es un estilo muy similar al liderazgo ético y espiritual, sin embargo destaca entre los otros por su interés particular en equilibrar los intereses de las personas y por la concienciación de las consecuencias de las acciones que se tomen. De acuerdo con Voegtlin, Patzer & Scherer (2011), el liderazgo responsable se lo concibe con aquel que delibera y resuelve conflictos a través del discurso guiado. Los líderes responsables promueven el intercambio público y de opinión. Este liderazgo resulta como soporte para la globalización empresarial y las conductas en los diferentes entornos y culturas mundiales.

## CONCLUSIONES

Para concluir este trabajo de revisión de literatura sobre los estilos de liderazgo y su relación con la personalidad, se puede inferir desde una postura particular del

investigador, que sí existe una relación entre las variables estudiadas a través del tiempo y en los diferentes artículos y autores seleccionados y leídos, pues a pesar que hay grupos de estudiosos contrarios en sus teorías y modelos, se han desarrollado clasificaciones de estilos de liderazgo en función a las características y diferencias particulares de los individuos. Asimismo, es un tema que permite realizar más investigación y existen bastantes direccionamientos para futuros estudios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900699408524907>
- Bono, J., & Judge, T. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901. Recuperado de <http://www.timothy-judge.com/Judge%20and%20Bono%20personality-TF--JAP%20published.pdf>
- Bowers, D., & Seashore, S. (1966). Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership. *Administrative Science Quarterly*, 11(2), 238-263.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. Recuperado de [http://www.ef.uni-lj.si/docs/osebnestrani/Mihelic\\_Lipicnik\\_Tekavcic\\_2010\\_clute.pdf](http://www.ef.uni-lj.si/docs/osebnestrani/Mihelic_Lipicnik_Tekavcic_2010_clute.pdf)
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134. Recuperado de <http://users.metropolia.fi/~minnak/ipw/Andrea%20Rijkeboer/Ethical%20Leadership%20Trevino.pdf>
- Burns, J. M. (1979). Two excerpts from leadership. *Educational Leadership*, 36(6), 380-83. Recuperado de [http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed\\_lead/el\\_197903\\_burns2.pdf](http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_197903_burns2.pdf)
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. New York: Dryden Press.

- Dulewics, V., & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organisational context. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 105-123. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940510579759?src=recsys&journalCode=jmp>
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American psychologist*, 49(6), 493. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8042818>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 102-138. New York: Guilford Press. Recuperado de [http://moityca.com.br/pdfs/bigfive\\_John.pdf](http://moityca.com.br/pdfs/bigfive_John.pdf)
- Kets de Vries, M., Vriegnaud, P., & Florent-Treacy, E. (2004). The Global Leadership Life Inventory: development and psychometric properties of a 360-degree feedback instrument. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 475-492. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519042000181214>
- Lord, R., De Vader, C., & Alliger, G. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of applied psychology*, 71(3), 402. Recuperado de <http://doi.apa.org/journals/apl/71/3/402.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Pearson.
- Sharma, R., & Ramachandran, P. (2016). Reassessing Personality: Changes in the Personality Traits of Management Students. *IUP Journal of Soft Skills*, 10(1), 24. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1P3-4024541241/reassessing-personality-changes-in-the-personality>
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. *The Journal of Applied behavioral science*, 18(3), 257-273. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002188638201800303>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. (2012). Responsible Leadership in Global Business: A New Approach to Leadership and its Multi-Level Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16. Recuperado de [http://www.business.uzh.ch/dam/jcr:ffffff-8e67-00b2-0000-00007e335b71/Responsible\\_Leadership\\_eng\\_March\\_2012.pdf](http://www.business.uzh.ch/dam/jcr:ffffff-8e67-00b2-0000-00007e335b71/Responsible_Leadership_eng_March_2012.pdf)
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.