

Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación

Leadership server, conceptualization, development and implications for the research

Juan Carlos ESPINOSA [1](#); Gustavo A. ESGUERRA [2](#)

Recibido: 08/09/16 • Aprobado: 23/10/2016

RESUMEN:

En este artículo de revisión se describen los aspectos principales que definen y conceptualizan el liderazgo servidor. Este concepto relativamente nuevo se utiliza para referirse a una disposición inicial del líder a centrar la atención y el servicio a los demás y cómo esto está siendo utilizado para el desarrollo del liderazgo en las organizaciones. Se examinan las propuestas en torno al concepto, la evolución de la definición, las tendencias, las perspectivas de aproximación, un análisis crítico y las posibilidades para constituir un campo emergente de la investigación dentro de las ciencias administrativas, organizativas y de gestión.

Palabras clave: liderazgo; liderazgo servidor; ciencias administrativas; organizaciones.

ABSTRACT:

This review paper describes the main aspects that define and conceptualize the servant leadership. This relatively new concept is being used to refer to an initial arrangement of the leader to focus attention and service to others and how this is being used for leadership development in organizations. Examines proposals around the concept, the evolution of the definition, approach trends, some of critical analysis and prospects and possibilities to constitute an emerging field of research within the administrative, organizational and management sciences.

Keywords: leadership, servant leadership, management sciences, organizations.

El análisis del liderazgo ha sido de amplio interés para los académicos y para los encargados de la dirección en las empresas, porque constituye el eje central en la dinámica de las organizaciones. Las aproximaciones conceptuales, las hipótesis, los modelos y teorías que se han desarrollado en las últimas tres décadas es considerable pero sobre todo favorable para la comprensión, explicación y organización de la complejidad del fenómeno (Bass & Bass, 2008). Dentro de esta complejidad se han identificado aspectos que sugieren poner la atención en los factores éticos, los valores, la moralidad y el servicio a otros, pues constituyen elementos diferenciadores y determinantes de éxito y desarrollo organizacional; lo cual ha venido constituyendo una relativamente reciente área de investigación (Lanctot & Irving, 2010; Parris & Peachey, 2013; Whetstone, 2002).

Dentro de esta perspectiva que Dinh et al., (2014) han denominado ético – moral, la propuesta inicial de Robert K. Greenleaf en 1970, constituye la base de la teoría del liderazgo servidor,

desarrollada posteriormente por diferentes académicos. El análisis fundamental de Greenlaf señala que el liderazgo efectivo está en función de una disposición inicial del líder a focalizar la atención y el servicio a los otros y posteriormente de la elección consciente que conduce a dirigirlos, pero sobre todo a favorecer su crecimiento y bienestar (Greenleaf, 1970; 1977; Parris & Peachey, 2013).

Como se puede identificar, esta conceptualización se presenta como una manera de asumir el liderazgo y en tal sentido es una postura filosófica sobre la moral de los líderes más que una teoría de liderazgo propiamente dicha (Spear, 2004; Sendjaya & Sarros, 2002). Esta postura permite ubicarla epistemológicamente como una teoría crítica/transformadora (Russell, & Stone, 2002; Sendjaya & Sarros, 2002); sin embargo, desarrollos posteriores han ido modificando esta postura inicial hacia orientaciones empírico-analíticas, puesto que se han establecido características y dimensiones que se asumen como unidades de análisis susceptibles de medición, con el uso de técnicas instrumentales objetivas (Barbutto & Wheeler, 2006; Van Dierendonck, & Nuijte, 2011). En términos de Burrell y Morgan (1979), el modelo ha pasado de un paradigma radical humanista a uno de dos vertientes, una interpretativista (Spear, 2004) y otra funcionalista (Laub, 1999; Sendjaya, Sarros & Santora, 2008).

Entre tales desarrollos conceptuales se encuentran las 10 características que según Spears (2004) deben tener los líderes servidores:

1. *Escuchar*: identificar la voluntad del grupo y ayuda a aclarar lo que se hará.
2. *Empatía*: reconocer y aceptar a la gente por sus características especiales y únicas.
3. *Recuperación*: tener el potencial para la mejorarse a sí mismo y a los demás.
4. *Conciencia*: percatarse de la realidad y especialmente desarrollar la auto-conciencia.
5. *Persuasión*: centrarse principalmente en la persuasión en lugar de asumir posición de autoridad en la toma de decisiones dentro de una organización. El líder servidor es eficaz en la creación de un consenso dentro de los grupos.
6. *Conceptualización*: tener la capacidad de mirar un problema (o una organización) desde una perspectiva más allá de la realidad del día a día.
7. *Prospectiva*: entender las lecciones del pasado, las realidades del presente y las posibles consecuencias de una decisión para el futuro.
8. *Mayordomía*: presentar ante todo un compromiso de servir a las necesidades de los demás.
9. *Compromiso con el crecimiento de las personas*: reconocer que las personas tienen un valor intrínseco más allá de sus contribuciones tangibles como colaboradores.
10. *Construcción de comunidad*: tener claro que la verdadera comunidad se puede crear entre las personas que trabajan en la organización.

Otro desarrollo conceptual que sustenta varios de los instrumentos de medición que se han validado para el análisis del liderazgo servidor fue realizado por Laub (1999), quien estableció seis variables fundamentales de una organización dirigida por un líder servidor; estas son:

1. *Los valores de las personas*: cree, sirve y escucha sin juzgar a los demás.
2. *Desarrollo de los colaboradores*: proporciona aprendizaje, crecimiento, estímulo y afirmación.
3. *Construcción de comunidad*: desarrolla fuertes relaciones personales y de colaboración.
4. *Autenticidad*: está abierto, es responsable y dispuesto a aprender de los demás.
5. *Provee liderazgo*: prevé el futuro, toma la iniciativa y establece metas.
6. *Acciones de liderazgo*: facilita y comparte el poder.

No obstante estos desarrollos, en la revisión sistemática adelantada por Parris y Peachey (2013), se encontró que las propuestas de Spear (2004) y de Laub (1999), han orientado la evaluación de algunos aspectos del liderazgo servidor, pero no se han asumido específicamente como avances conceptuales.

Concretamente Parris y Peachy, ponen en evidencia que de los 39 estudios revisados, 27 se basan en una amplia variedad de dimensiones y características del líder servidor y sólo 12 estudios se centran en las propuestas conceptuales y metodológicas de Spear o de Laub. En síntesis, aunque 37 de los 39 estudios revisados comparten la definición del liderazgo servidor con base en la descripción original de Greenleaf, los desarrollos posteriores aún no se integran

al núcleo de la teoría.

Por otra parte, la teoría del liderazgo servidor presenta una clara dimensión política según la cual quien quiera dirigir lo debe hacer sirviendo a los demás, es decir, el líder es un servidor; en este planteamiento el líder otorga su poder a los demás, los empodera, y ello implica que los hace sus iguales; por tal motivo la apuesta política en esta teoría es una democracia participativa; aspecto que según Spear (2004) es una paradoja para los significados tradicionales de liderazgo, aspecto por el cual aún el mismo nombre de la teoría tiene como propósito recordar permanentemente el sentido de quién es y qué hace el líder (Sendjaya & Sarros, 2002).

La falta de consenso conceptual puede estar relacionada con el razonamiento intuitivo que caracteriza los planteamientos de esta teoría. Greenleaf, estructuró su teoría sobre la supuesta necesidad de servir a otros que tienen las personas, argumento basado en consideraciones filosóficas y religiosas, especialmente del cristianismo (Sendjaya & Sarros, 2002). Este tipo de razonamiento lleva a que se le preste poca atención a la evidencia empírica del modelo y su éxito se estime por la asimilación que tenga el público general. Al respecto, Parris y Peachey (2013) encontraron por medio de una revisión sistemática, pocos estudios que aporten evidencia empírica del liderazgo servidor en el ámbito organizacional. Estos autores realizaron una búsqueda en la que encontraron 255 estudios publicados en revistas con revisión de pares, escritos en inglés y con la palabra clave "*servant leadership*", sin embargo sólo 39 fueron estudios empíricos (cuantitativos o cualitativos), tal cantidad representa solo el 15,3% por lo que el resto son otro tipo de documento académico tales como revisiones de libros, ensayos, editoriales, cartas al editor, revisión de literatura, artículos de opinión y artículos periodísticos; todos ellos considerados literatura gris o de poca calidad científica.

Como se infiere de lo anterior, los medios de divulgación de esta teoría parece que no son los artículos científicos, en particular los artículos resultados de investigación. Aunque la teoría fue planteada en 1970, en la revisión de Russell y Stone de 2002 se encontró poca evidencia empírica de los postulados conceptuales del liderazgo servidor. En una segunda revisión realizada por Van Dierendonck en 2011, el autor reportó 14 estudios empíricos publicados entre 2003 y 2009 y en una tercera revisión, Parris y Peachey (2013) realizaron una revisión sistemática en la cual analizaron 39 artículos empíricos publicados entre 2004 y 2011.

Tal como puede deducir, la teoría del liderazgo servidor, luego de 40 años de existencia, tiene poca participación en el estudio científico del liderazgo. Teniendo en cuenta la revisión sistemática Parris y Peachey (2013), la mayor parte de la producción empírica sobre la teoría del liderazgo servidor se publica en administración, negocios y psicología; aunque, también se encuentran estudios publicados en revistas de educación, enfermería, deportes y recreación. Adicionalmente, estos autores mencionan que cinco de los estudios analizados involucraron comparaciones interculturales.

En general se aprecia que la teoría del liderazgo servidor tiene como fortaleza la fácil comprensión de su propósito central: el líder es quien sirve. No obstante, la falta de un cuerpo claro y compartido de preposiciones y relaciones debilita su desarrollo científico, es decir, la teoría del liderazgo servidor presenta la dificultad de no contar con una definición clara y compartida por los investigadores del área, lo cual se observa en que a pesar de que la gran mayoría de los estudios empíricos revisados por Parris y Peachey (2013) recogen los planteamientos de 1970 de Greenleaf en la definición conceptual, la definición operacional y el modelo de características y dimensiones aún no es compartido.

En cuanto a los esfuerzos por plantar un modelo conceptual claro para la teoría del liderazgo servidor, se destacan las propuestas de Russell y Stone (2002) y Van Dierendonck (2011); sus propuestas constituyen un esfuerzo significativo en avanzar en la identificación del modelo conceptual subyacente a la teoría del liderazgo servidor; sin embargo, entre ellas existen importantes diferencias (Figuras 1 y 2).



Figura 1. Modelo de liderazgo servidor propuesto por Russell & Stone (2002).
Adaptado de "A review of servant leadership attributes: Developing a practical model", por R. Russell & A. G. Stone, 2002, *Leadership and Organizational Development Journal*, 23, (3), 145-157.

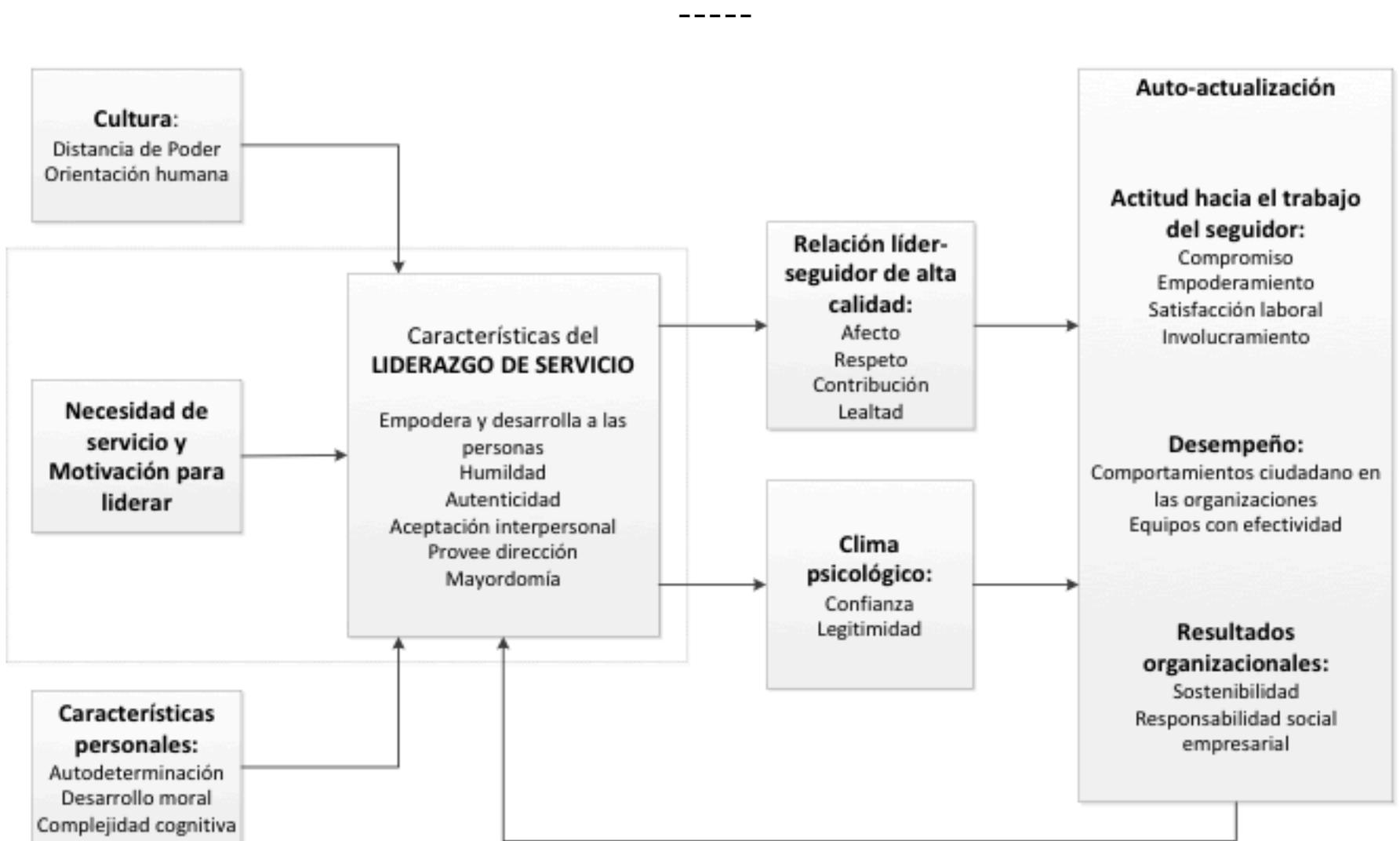


Figura 2. Modelo de liderazgo servidor propuesto por Van Dierendonck (2011).
Adaptado de "Servant leadership: A review and syntheses", por D. Van Dierendonck, 2011, *Journal of Management*, 27(4), 1228-1261.

El modelo de Russell y Stone (2002) se centra principalmente en las consecuencias del liderazgo servidor sobre la cultura organizacional y el desempeño organizacional así como sobre las actitudes y comportamiento del trabajador, relaciones estas que han sido verificadas por Ehrhart (2004). Por su parte el modelo propuesto por Van Dierendonck (2011) está centrado en

las características del liderazgo servidor, sus causas y consecuencias sobre el comportamiento de los seguidores y consecuentemente con las dimensiones organizaciones, este modelo ha sido sometido a prueba por Van Dierendonck & Nuijte, 2011).

La falta de consenso conceptual lleva a que no exista claridad paradigmática; originalmente, el enfoque estaba orientado a la transformación de las prácticas de liderazgo en las organizaciones, en las que el líder asume un rol de servidor y administrador, más que de dueño y líder en un sentido tradicional (Sendjaya & Sarros, 2002); ello implicaba una concepción de transformación de las relaciones laborales. Posiblemente este ideal se mantenga pero las necesidades de aportar evidencia empírica (cuantitativa y/o cualitativa) ha llevado a abordajes con pretensiones comprensivas y explicativas, lo cual supone un cambio de paradigma hacia posturas empírico-analíticas y hermenéuticas; pareciera que principalmente por las metodologías usadas que por claridades epistemológicas.

Finalmente, un aspecto muy importante que resaltar de la teoría del liderazgo servidor es su aplicabilidad al mundo empresarial. Larry Spear quien fue presidente y director ejecutivo durante 17 años (1990 - 2007) del *Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership* indica que el 20% de las 100 empresas más importantes según la revista *Fortune* aplican el modelo del liderazgo servidor (Spear, 2004); esto significa que el enfoque intuitivo del modelo y su similitud con premisas cristianas le otorgan una amplia aceptación en las organizaciones. Sin embargo, la necesidad cada vez mayor de realizar acciones sustentadas en la evidencia y una mayor rigurosidad científica puede limitar la aplicación de este modelo o empujarlo a la obtención de evidencia empírica del modelo propuesto, la cual según las diferentes fuentes consultadas indican que esta teoría de liderazgo tiene grandes posibilidades en el futuro inmediato, siempre y cuando consolide un cuerpo conceptual unificado, genere programas de investigación destinados a la obtención de evidencia empírica de las relaciones y consecuencias que propone para el mundo de las organizaciones y mantenga el nivel descriptivo en el terreno aplicado pero pase al nivel explicativo en el campo disciplinar.

Referencias

- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management, 31*, 300–326.
- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Burrell G. & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann.
- Dinh, J., Lord, R., Gardner, W., Meuser, J., Liden, R., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly, 25*(1), 36–62.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 57*(1), 61–94.
- Lanctot, J. D., & Irving, J. A. (2010). Character and leadership: Situating servant leadership in a proposed virtues framework. *International Journal of Leadership Studies, 6*(1), 28–50.
- Laub, J. (1999). Assessing the servant organization: Development of the Servant Organizational Leadership (SOLA) instrument. *Dissertation Abstracts International, 60*(2), 308 (UMI No. 9921922).
- Parris, D. & Peachey, J. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of Business Ethics, 113*, 377–393. doi: 10.1007/s10551-012-1322-6.
- Russell, R., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organizational Development Journal, 23*(3), 145–157.

- Sendjaya, S., & Sarros, J. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(2), 57–64.
- Sendjaya, S., Sarros, J., & Santora, J. (2008). Defining and measuring servant leadership behavior in organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402–424.
- Spear, L. (2004). Practicing Servant-Leadership. *Leader to leader*, 34, 7-11, doi: 10.1002/ltl.94
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and syntheses. *Journal of Management*, 27(4), 1228–1261.
- Van Dierendonck, D., & Nuijte, K. (2011). The Servant-Leadership Survey (SLS): Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business in Psychology*. doi: 10.1007/s10869-010-9194-1.
- Whetstone, J. (2002). Personalism and moral leadership: the servant leader with a transforming vision. *Leadership and Organizational Development Journal*, 25, 349–359.
-

1. Universidad del Rosario. Escuela de Administración. Bogotá D.C. - Colombia

2. Universidad del Rosario. Escuela de Administración. Bogotá D.C. - Colombia. Email: gustavo.esguerra@urosario.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 09) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados