

Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL)

Análise conceitual e crítica sobre a teoria de percepção de liderança (TPL) Conceptual and critical analysis of the Leadership Perception Theory (TPL)

Omar D. Hernández Avilés*

Universidad de Puerto Rico

Tania García Ramos**

Universidad de Puerto Rico

Resumen

El propósito de este ensayo es exponer un análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL). Los objetivos son: (a) explicar los conceptos principales de la TPL; (b) explicar los procesos principales de la TPL; (c) identificar los supuestos constructivistas en la TPL; (d) identificar los supuestos construccionistas en la TPL; y (e) analizar de forma crítica los supuestos teóricos de la TPL. Al analizar los supuestos del constructivismo y el construccionismo social en la TPL, se describen el liderazgo constructivista y el liderazgo construccionista. Al final del ensayo, se presenta un análisis crítico de la TPL y las conclusiones.

Palabras clave: liderazgo, teoría de percepción de liderazgo, constructivismo, construccionismo, análisis crítico.

Abstract

The purpose of this essay is to present a conceptual and critical analysis of the Implicit Leadership Theory (ILT). The objectives are: (a) explaining the main concepts of the ILT; (b) explaining the main processes of the ILT;

(c) identifying constructivist assumptions in the ILT; (d) identifying constructionist assumptions in the ILT, and (e) analyzing critically theoretical assumptions of the ILT. At analyzing constructivism and constructionism assumptions in the ILP, the constructivist leadership and the constructionist leadership are described. At the end, a critical analysis of ILP and conclusions are presented.
Keywords: leadership, implicit leadership theory, constructivism, constructionism, critical analysis.

Resumo

O objetivo deste ensaio foi propor uma análise conceitual e crítica sobre a teoria da percepção de liderança (TPL). Os objetivos foram: (a) explicar os principais conceitos da TPL, (b) explicar os principais processos da TPL, (c) identificar os pressupostos construtivistas na TPL, (d) identificar os pressupostos construccionistas na TPL e (e) analisar de forma crítica os pressupostos teóricos da TPL. Ao analisar os pressupostos do construtivismo e construccionismo social na TPL, se descreve liderança construtivista e liderança construccionista. No final do ensaio, apresentamos uma análise crítica da TPL e conclusões.

* Ph.D en Psicología con especialidad en Psicología Industrial y Organizacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Coordinador de Gerencia de Desempeño, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. La correspondencia relacionada con este artículo puede dirigirse a: Guadiana 1614 Urbanización El Cereza San Juan, Puerto Rico, 00926. Correo electrónico: omhernandez@hotmail.com

** Ph.D en Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid, España. Catedrática y directora del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. La correspondencia relacionada con este artículo puede dirigirse a: P.O. Box 23345 San Juan, Puerto Rico, 00931-3345. Correo electrónico: taniagarcia22@hotmail.com

Para citar este artículo: Hernández-Avilés O. y García-Ramos, T. (2013). Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL). *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 31(2), pp. 389-401.

Palavras-chave: liderança, teoria da percepção de liderança, construtivismo, construcionismo, análise crítica.

El propósito principal de este ensayo es presentar un análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL). La TPL (en inglés, Implicit Leadership Theory) es distinta al concepto de teorías implícitas del liderazgo, las cuales se refieren a los atributos que las personas otorgan al líder. La TPL forma parte del paradigma de liderazgo más estudiado, el neocarismático (Hernández, 2011b), clasificado por House y Aditya (1997) entre las teorías recientes de liderazgo.

La TPL es un modelo aplicado de liderazgo, cuyos fundamentos integran componentes del procesamiento de información y la percepción social. Se señalará la relación de la TPL con algunos supuestos del constructivismo y el construccinismo social, y se describirán el liderazgo constructivista y el liderazgo construccinista. Al final, se presentan el análisis crítico de la TPL y las conclusiones de este ensayo.

El liderazgo ha sido estudiado desde diversas perspectivas que House y Aditya (1997) agruparon en cuatro categorías: paradigma de rasgos de liderazgo, paradigma de las conductas del líder, teorías de contingencia y teorías recientemente introducidas. Este último grupo de teorías incluye la TPL, que surge como una perspectiva alterna para explicar el liderazgo sustentado en supuestos de cognitivos y sociales. El acercamiento de Lord se nutre de la psicología social para ofrecer explicaciones sobre la percepción del liderazgo en contextos de interacción.

Lord (1991) presentó que el elemento central del liderazgo consiste en que las personas sean vistas como líderes por los demás. Este autor argumenta que el liderazgo no puede ser reducido a la tenencia de un conjunto de rasgos, o a la serie de conductas que una persona realiza. Según él, el liderazgo se refiere al proceso por el cual una persona percibe un rasgo o conducta de otro y lo relaciona con el *prototipo* de líder que tiene. De esta forma categoriza como líder a la persona percibida. El liderazgo se define desde la perspectiva del observador, destacando la subjetividad que dis-

tingue el sistema de procesamiento de información humano.

Los objetivos de este ensayo son: (a) explicar los conceptos principales de la TPL; (b) explicar los procesos principales de la TPL; (c) identificar los supuestos constructivistas en la TPL; (d) identificar los supuestos construccinistas en la TPL, y (e) analizar de forma crítica los supuestos teóricos de la TPL.

En la primera parte del ensayo se explican los conceptos y procesos cognitivos de la TPL. En la segunda parte se exponen los supuestos del constructivismo y el construccinismo social y su integración en la TPL. En la tercera parte se presentan el análisis crítico de la TPL y las conclusiones. En este recorrido se integran perspectivas cognitivas, sociales y filosóficas de la psicología.

Conceptos y procesos de la TPL

Lord (1991) define el liderazgo como el proceso de ser percibido por los demás como líder. Fundamenta su propuesta teórica en un modelo de procesamiento de información. A continuación, se describe este procesamiento para explicar la TPL.

Procesamiento de información

Lord (1991) presentó dos componentes del sistema humano de procesamiento de información para explicar su acercamiento sobre la percepción del liderazgo: (a) los componentes de memoria (memoria de corto plazo y memoria de largo plazo) y, (b) los recursos de atención. Primero, se explicará el concepto de memoria y luego los recursos de atención.

Este autor destaca que las personas tienen una memoria de corto plazo, para guardar la información durante menos de un minuto, mientras que cuentan con una memoria de largo plazo, cuya capacidad es ilimitada (Lord, 1991). Este es el primer componente que presenta Lord (1991) y es la base de la teoría para explicar cómo las personas almacenan y recuperan información pertinente para percibir a los y las líderes. La codificación y recuperación son etapas del procesamiento implicadas en la transmisión de información entre las memorias de corto y largo plazo.

La codificación involucra la transferencia de información desde la memoria a corto plazo hasta la memoria de largo plazo. Para realizar esta transferencia, el sujeto transforma y simplifica la información (Lord, 1991). En la etapa de recuperación, la información es recordada por la memoria de largo plazo para hacer un juicio o tomar una decisión (Lord, 1991). Al aplicar estos procesos de codificación y recuperación, la persona puede parear los rasgos de liderazgo que observó con sus esquemas del líder.

Es importante puntualizar que la recuperación de la memoria de largo plazo tiene un mayor peso en la categorización que la memoria de corto plazo. La memoria de corto plazo es limitada, la entrada o codificación de información es lenta y la recuperación de información guardada en esta memoria es imperfecta. Estas características del sistema de procesamiento de información humana ilustran algunas limitaciones del acercamiento de Lord, el cual se retoma en la tercera parte del ensayo.

El segundo componente del sistema de procesamiento de información es el de los recursos de atención. Según Lord (1991), las personas codifican la información mediante los recursos de atención de la memoria sensorial. Estos recursos se utilizan tanto para transformar la información recopilada como para recordar la información almacenada. Estos recursos son limitados, como también la capacidad de procesamiento de las personas. Hodgkinson (2003) indica que los individuos están limitados en su habilidad para procesar la variedad de estímulos. De forma consecuente, ellos y ellas emplean una variedad de estrategias para seleccionarlos y reducir la carga del procesamiento de información que de otra forma no podrían atender.

Las personas pueden formar las percepciones sobre el liderazgo cuando su atención y motivación están enfocadas en esta tarea. Lo anterior sugiere que estas percepciones involucran lo que los psicólogos cognitivos llaman procesos automáticos (procesos que ocurren sin *awareness*, sin intención, sin mucho esfuerzo y sin interferir con otras tareas cognitivas). Lord (1991) indica que la mente humana puede asimilar de forma automática lo que significa ser un líder. No obstante, también señala que los recursos de atención pueden involucrar pro-

cesos controlados, los cuales requieren *conciencia*, intención y esfuerzo.

Lord (1991) presenta un modelo de procesamiento de información social en el cual señala que las percepciones sobre el liderazgo pueden ser explicadas por dos procesos cualitativamente diferentes: el liderazgo puede ser reconocido por las cualidades o rasgos y conductas (procesos basados en el reconocimiento), o puede ser inferido por los resultados de los eventos donde se involucran los y las líderes (procesos inferenciales). A continuación, se explican los procesos basados en el reconocimiento según la teoría de categorización. Luego, se describen los procesos inferenciales.

Procesos basados en el reconocimiento

Desde la TPL, los rasgos o conductas son el punto de partida para que las personas comprendan y crean expectativas acerca del comportamiento de los líderes (Lord, 1991). De acuerdo a lo anterior, las personas se fijan en los rasgos de alguien para percibir el liderazgo potencial. Si el rasgo percibido es congruente con el prototipo de líder que tienen, reconocen a la persona como líder.

El prototipo es una abstracción de las características congruentes de los líderes, que los individuos desarrollan mediante la experiencia. Las percepciones basadas en el reconocimiento ejemplifican el modelo experto de procesamiento de información. Mediante los modelos de experto, las personas son altamente capaces de procesar información en contextos específicos, debido a que se especializan en un dominio de contenido (como el liderazgo). Dichas percepciones son principalmente automáticas, pero también pueden ser resultado de procesos más controlados. En las percepciones controladas, los líderes potenciales no son observados directamente, sino que la información relevante al liderazgo es comunicada mediante el contexto social (Lord, 1991). La persona para la información del contexto con sus prototipos para percibir a alguien como líder.

Los procesos de codificación y recuperación de información se realizan mediante mecanismos de simplificación cognitiva. Estos mecanismos ayudan a organizar la información en formatos o esquemas

preexistentes. Por lo tanto, los formatos están organizados de acuerdo al contenido en la memoria de largo plazo y están delimitados por la experiencia misma de la persona.

Lord (1991) señala que las personas reconocen el liderazgo basándose en su experiencia previa con los líderes. La percepción del liderazgo con base en los procesos de reconocimiento utiliza el conocimiento anterior que tiene una persona sobre los rasgos y las conductas de los líderes. La teoría de categorización, expuesta más adelante, provee una explicación sobre cómo las personas forman las percepciones de liderazgo basadas en el reconocimiento, y cómo estructuran las categorías de liderazgo. La clasificación de un líder implica que una persona parece ciertas propiedades (i.e., rasgos y conductas) con el prototipo del líder. El prototipo integra normas y prácticas culturales, y la cultura organizacional en la que están insertos el líder y la persona que lo clasifica como tal (Castro Solano, 2006). El líder es aceptado si las cualidades que muestra son congruentes con el prototipo de líder de las personas que lo categorizan como tal.

La teoría de la categorización y el liderazgo

La teoría de la categorización ofrece una explicación sobre cómo se forman las percepciones del liderazgo basadas en el reconocimiento. Según esta teoría, el liderazgo se considera una categoría cognitiva, un tipo de estructura de conocimiento fundamental en situaciones distintas (Lord, Foti y De Vader, 1984). Mediante el sistema de categorizaciones, las personas reducen la complejidad del mundo cultural realizando representaciones simbólicas del mismo. Estas representaciones se clasifican en etiquetas asignadas a las categorías, a las cuales se provee de un sistema de nombres compartidos (*category labels*). Estos *labels* o *etiquetas* comunican información sobre las entidades categorizadas (Lord et al., 1984).

Lord et al. (1984) se basaron en la teoría de la categorización cognitiva de Rosch (1978) para proponer la estructura utilizada para clasificar a los líderes. Lord et al. (1984) argumentaron que las categorías de liderazgo están jerárquicamente

organizadas. Basándonos en este planteamiento, presentamos la siguiente figura:

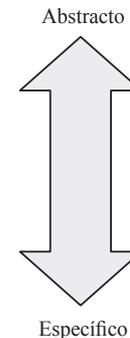


Figura 1. Orden jerárquico de las categorías de liderazgo.

Fuente: Hernández, O. (2011a). *Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL)* (Ensayo de candidatura doctoral no publicado, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico).

En el nivel más alto se ubican las categorías más abstractas, donde el liderazgo se considera una categoría general. En el nivel más bajo o básico la noción de liderazgo es definida mediante categorías que incorporan información situacional, y sugieren los rasgos y conductas apropiadas para los líderes de un contexto particular. De esta forma, explican cómo las personas pueden distinguir tipos específicos de líderes, como los políticos o los de negocios.

Luego de categorizar a una persona como líder, los observadores y las observadoras pueden recurrir a estas estructuras para describir las conductas de un líder, o formar expectativas sobre la conducta futura de este (Fraser & Lord, 1988; Lord, Foty & DeVader, 1984). Por lo tanto, un acto de categorización puede proveer una estructura cognitiva poderosa. Según Lord (1991), la información contenida en tales categorías puede incluir una guía que indica cómo deben comportarse los líderes. Los estudios que realizó Lord con varios colaboradores sustentan la teoría de la categorización (Fraser & Lord, 1988; Lord et al., 1984).

Los procesos inferenciales

Los procesos inferenciales de la percepción se distinguen de los procesos basados en el reconocimiento de que los primeros puntualizan los aspectos funcionales del liderazgo. En el modo inferen-

cial, las personas utilizan la información sobre el *desempeño pasado* para inferir el liderazgo. Los procesos inferenciales de percepción de liderazgo consideran que el desempeño exitoso o el logro de resultados importantes para la organización se relacionan con atribuciones causales de la categoría de líder (Lord, 1991). Si las personas son vistas como ejecutores (causas) de resultados exitosos o favorables, aumentará la percepción de estos como líderes. De la misma forma, enfrentarán limitaciones para ser percibidos como líderes si las personas los relacionan con resultados fallidos.

El componente de atribución en los procesos inferenciales puede involucrar el procesamiento de información automático y el controlado. Los procesos inferenciales automáticos ocurren cuando se hacen enlaces causales entre asuntos bien notables o próximos para la persona que percibe, mientras que los procesos inferenciales controlados reflejan un análisis más cuidadoso y deliberado del desempeño (Lord, 1991). Cuando las personas enfrentan restricciones para realizar el procesamiento controlado, utilizan los procesos automáticos. Esto se da particularmente cuando enfrentan sobrecarga de información. En general, dicha sobrecarga ocurre porque las personas no pueden procesar múltiples estímulos (información) de forma controlada (Lord, 1991).

Hasta el momento, se desarrolla una explicación sobre la TPL, y se destacan los conceptos y elementos del procesamiento de información. La percepción de liderazgo es un proceso mediatizado por la cultura. El estudio sobre la relación entre la cultura y el liderazgo ha sido ampliamente atendido por el proyecto conocido como *Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness* (GLOBE). Este proyecto, que fue iniciado por el renombrado investigador y teórico Robert House, presenta varios hallazgos que se pueden utilizar como base para afirmar la relación entre cultura y liderazgo.

En su resumen de resultados sobre el proyecto GLOBE, los investigadores Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian y House (2012) señalan que la influencia de la cultura se manifiesta mediante las expectativas de las personas hacia los líderes. Tales expectativas se definen a partir de las normas

y prácticas culturales. Según Dorfman et al. (2012), los líderes que se comportan de acuerdo a las expectativas culturales de las personas que los perciben como tales, son efectivos al lograr resultados en el desempeño individual.

Mediante el proyecto GLOBE se concluyó que las personas percibidas como líderes tienden a liderar de forma consistente a los prototipos de liderazgo aceptados en la cultura en la cual están inmersos. Los líderes que interactúan en diferentes culturas nacionales y organizacionales tienen que ajustarse al cambio de expectativas de las personas que los perciben para ser efectivos. Las expectativas culturales de las personas influyen de forma directa la percepción y el prototipo de líder que construyen. En las próximas secciones, se presentan los supuestos de las perspectivas del constructivismo y el construccionismo, con el propósito de describir más adelante el liderazgo constructivista y el liderazgo construccionista.

Los supuestos constructivistas y construccionistas en la TPL

Los supuestos del constructivismo

Rodríguez (2007) presenta un análisis sobre los antecedentes y supuestos del enfoque constructivista. En este estudio, se utilizan varias premisas de la vertiente del constructivismo exógeno que presenta esta autora para identificar los supuestos constructivistas en la TPL. Según Rodríguez (2007), el constructivismo reconoce a las personas como sujetos activos que se encuentran en constante interacción con el ambiente. Desde un enfoque constructivista, las personas construyen sus entendidos en el mundo mediante esta interacción.

La perspectiva constructivista tiene lugar en la psicología cognitiva, cuyas bases epistemológicas se nutren de ideas que incluyen la analogía de la computadora para explicar el funcionamiento de la mente humana.

También incluye el estudio del procesamiento de información del sistema humano. Rodríguez (2007) retoma a Munné (1999) para examinar el constructivismo y el construccionismo como dos perspectivas relativamente recientes, que pueden

utilizarse para analizar de forma crítica las propuestas de la modernidad.

Munné (1999) distingue el constructivismo del construccionismo. Señala que el constructivismo ha sido ampliamente utilizado en la psicología de la personalidad y la educación, mientras que el construccionismo ha sido aplicado de modo principal a las áreas de la psicología social y política. Por otro lado, reconoce que ambos parten de la idea de que “[...] todo conocimiento consiste en un proceso psicológico y social constructor de la realidad” y “[...] la consecuencia de que el comportamiento humano no está ya mediatizado sino determinado por dicho proceso” (Munné, 1999, p. 4).

Según Rodríguez (2007), los modelos constructivistas comparten cuatro características o supuestos fundamentales: (a) las personas son sujetos activos que construyen su comprensión del mundo mediante el manejo de símbolos y el funcionamiento interactivo con el medio ambiente; (b) la interacción social es importante en el proceso de construcción de conocimiento; (c) existe un proceso determinado de transformaciones de formas simples a complejas; (d) el estudio de las estructuras y los procesos o la reflexión epistemológica, no debe descartarse por estar fuera del alcance de lo observable.

Rodríguez (2007) señala tres de las corrientes principales del constructivismo: el constructivismo exógeno, el constructivismo endógeno y el constructivismo dialéctico. Se destacan como objeto de estudio en el constructivismo exógeno, los procesos utilizados por las personas para manejar la información que reciben en el medio ambiente.

Por otra parte, el constructivismo endógeno se enfoca en el estudio de las acciones físicas y mentales que realizan las personas para construir el conocimiento. Por último, el constructivismo dialéctico explica el proceso de construcción del conocimiento a partir de las interacciones entre las personas y el ambiente, considerados como productos de una historia cultural.

Además de estas tres vertientes, existe una cuarta: el constructivismo radical. Segal (1994) señala que el constructivismo radical considera que la realidad que el sujeto observa no existe independientemente de este. Además, supone que el sujeto

no puede descubrir o controlar la realidad, y que esta no es certera en sí misma (es el sujeto quien la puede construir e interpretar como tal). Esta vertiente ha influenciado al constructivismo de forma reciente, por lo que resulta meritorio señalarla.

Como se observa en la sección del análisis de los supuestos constructivistas y construccionistas en la TPL, la teoría propuesta por Lord se fundamenta en algunas nociones de la vertiente exógena. Por su parte, las ideas del constructivismo radical podrían acercarse a la noción de sujeto activo, que se discute en el análisis crítico de la TPL fundamentado en Harré (1995).

Los supuestos del construccionismo

Gergen (1996) presenta los supuestos para una ciencia del construccionismo social. Estos supuestos describen las premisas fundamentales del enfoque construccionista, el cual surge en respuesta y crítica a las nociones tradicionales de la ciencia, especialmente del enfoque experimental. Según Gergen y Gergen (2008), aunque existen varios movimientos sobre el construccionismo social, podemos distinguir tres principios fundamentales: el origen social del conocimiento, la centralidad del lenguaje, y el carácter político del conocimiento. Los supuestos que menciona Gergen (1996) son los siguientes: (a) los términos con los que damos cuenta del mundo y de nosotros mismos no están dictados por los objetos de nuestras exposiciones; (b) los términos y formas por medio de las que comprendemos el mundo y nosotros mismos son artefactos sociales, productos de intercambios situados histórica y culturalmente, que se dan entre personas; (c) el grado en el que un dar cuenta del mundo o del yo se sostiene en el transcurso del tiempo; no depende de la validez objetiva de la exposición, sino de las vicisitudes del proceso social; (d) la significación del lenguaje en los asuntos humanos se deriva del modo como funciona dentro de pautas de relación; (e) estimar las formas existentes del discurso consiste en evaluar las pautas de vida cultural; dicha evaluación evoca otros enclaves culturales.

El primer supuesto basado en la noción del significante y significado, destaca la limitación de

la ciencia tradicional para obtener proposiciones generales a partir de los procesos de observación (Gergen, 1996). En este supuesto se reconoce que no hay limitaciones para la forma en que las personas caracterizan el ambiente en el que interactúan, y que los diferentes modos de dar cuenta del mundo y de los demás se apoyan en la forma en que nombramos las cosas y nos referimos a estas.

El segundo supuesto se basa en el argumento de que las descripciones y explicaciones resultan de la acción entre las personas, no se derivan del mundo tal como es, ni son el resultado de la genética o los rasgos característicos de un individuo. El significado de las palabras se limita al contexto donde se utilizan las mismas. Las palabras son el resultado de la acción entre las personas. La tradición cultural también atraviesa el significado de las palabras. Según Gergen (1996), “[...] los términos nos permiten indexar las diversas configuraciones de modos que nos son socialmente útiles” (p. 46). Desde este supuesto reconocemos que las teorías científicas son evaluadas en términos de su posibilidad para realizar predicciones.

El tercer supuesto hace referencia al argumento de que las ideas que tienen las personas sobre el mundo y el yo, no tienen una relación de causa y efecto con los lenguajes de la descripción y de la explicación. Las ideas son dependientes del proceso social donde interactúan las personas. En el cuarto supuesto, Gergen (1996) rescata el argumento de Wittgenstein (1953) que indica que las palabras adquieren su significado dentro de los juegos de lenguaje. Se refiere a los intercambios microsociales, incluyendo las particularidades culturales que se reflejan en el lenguaje y, por lo tanto, en las teorías científicas.

En el quinto supuesto, Gergen (1996) afirma que las construcciones sociales están basadas en las formas de vida cultural y que, por lo tanto, la construcción del conocimiento tiene una carga cultural que debe estar abierta a la evaluación. Dado que las construcciones se nutren del conocimiento de distintas comunidades, se puede explorar mediante la evaluación crítica la influencia de tales fuentes de conocimiento en las formas de vida cultural (Gergen, 1996).

Los supuestos constructivistas y construccionistas en la TPL

En la TPL prevalecen supuestos de los acercamientos constructivistas (Rodríguez, 2007) y construccionistas (Gergen, 1996, 2008). En este estudio, se toman varias premisas que fundamentan la TPL para analizar los supuestos constructivistas y construccionistas en dicha perspectiva teórica. Primero, se presenta un ejercicio de pareo entre la propuesta de Lord et al. (1978) y la reflexión de Rodríguez (2007) sobre el constructivismo exógeno. Luego, se completa el análisis utilizando algunos supuestos de Gergen (1996, 2008) sobre el construccionismo social. Aunque existe congruencia entre el constructivismo y el construccionismo, se realiza un análisis de cada uno por separado, de modo que el lector pueda ver con claridad la utilización de ambos en la TPL.

La TPL y el constructivismo

Nombramos *liderazgo constructivista* al punto de encuentro entre la TPL y la perspectiva constructivista. Es posible que el lector haya visto este término antes, pero se pretende acuñarlo de forma *original* para hacer referencia a los puntos de convergencia entre ambas perspectivas. De esta forma, se distingue una dimensión del liderazgo que refleja tal coincidencia.

Tanto la TPL como la vertiente de constructivismo exógeno sostienen que la mente humana funciona como una computadora. Ambos utilizan los términos de memoria y recursos de atención para explicar la forma en que las personas codifican y recuperan información. Desde la postura constructivista, las personas construyen el conocimiento mediante la interacción social y el manejo de símbolos. De forma similar, la TPL señala que las personas construyen conocimiento mediante el reconocimiento e inferencia del liderazgo en el ambiente, forman etiquetas que significan a los líderes, e interactúan siguiendo las pautas de las estructuras cognitivas sobre el liderazgo. Las personas forman sus ideas sobre el liderazgo mediante su experiencia, y este se sustenta en el conocimiento

que adquieren las personas a lo largo de su vida. De esta forma, puede sugerirse que el liderazgo constructivista no nace con el individuo.

El liderazgo constructivista brinda atención a la representación de los líderes mediante símbolos. Las personas usan etiquetas que contienen la idea de lo que es un líder. Estas etiquetas simbolizan la presencia de un líder, por lo que son utilizadas en la vida cotidiana para dar sentido y configurar la interacción social. Siguiendo la TPL, una persona que se ajusta al prototipo de líder puede ser etiquetada como tal y de esta forma simbolizar dicha figura con quienes interactúa. Este punto tiene implicaciones para la forma en que las personas interactúan en diversos contextos. El liderazgo puede ser utilizado por las personas para que les atribuyan las características de líderes.

La perspectiva constructivista exógena también supone que el conocimiento se transforma de formas simples a complejas. Este desarrollo implica la transformación de nociones básicas de lo que es un líder a ideas más complejas sobre el concepto de liderazgo (véase figura 1). A medida que las personas tienen experiencias con el liderazgo, pueden elaborar explicaciones más amplias y detalladas de lo que significa ser un líder, así como respecto a las actividades que evocan el carácter del líder.

La TPL propone que las categorías de liderazgo están jerárquicamente organizadas. Esto implica un orden que va de lo más simple a lo más complejo, como propone la vertiente del constructivismo exógeno. Por lo tanto, en los niveles más bajos de comprensión de la categoría de liderazgo se encuentran las explicaciones más simples o específicas, mientras que en los niveles más altos de comprensión aquellas se complejizan. El liderazgo constructivista reconoce que el liderazgo y la noción de líder son conceptos abiertos, con tendencia al desarrollo abstracto, cuyo orden ascendente permite la identificación de niveles.

A partir de este análisis, el liderazgo constructivista se ubica como una teoría cognitiva. Kezar, Carducci y Contreras (2006) señalan que dichas teorías se enfocan en el estudio de la influencia de los procesos cognitivos, como la percepción, para desarrollar una comprensión del liderazgo. Algunos autores que utilizan acercamientos del

liderazgo constructivista, han investigado cómo los seguidores hacen atribuciones acerca del líder (Kezar et al., 2006).

Lord y Emrich (2001) señalan que a partir de la revolución cognitiva han observado el auge de las teorías cognitivas en el estudio del liderazgo. Consideran que el liderazgo, o parte de este, reside en la mente del seguidor, por lo que es meritorio estudiar lo que está pensando este actor (Lord & Emrich, 2001). Partiendo de los supuestos de la TPL y de la propuesta del liderazgo constructivista que aquí se hace, surge la pregunta: ¿El liderazgo reside en el líder, o emerge del sistema social en que el líder y el seguidor interactúan? Lord y Emrich (2001) indican que los factores del liderazgo residen no solo en la mente de los seguidores, sino también en las mentes de los líderes, en el comportamiento y actitudes de los líderes, y en el contexto social en el cual los líderes y seguidores interactúan.

La TPL y el construccionismo social

En esta sección se presenta el análisis sobre los puntos de convergencia entre la TPL y los supuestos del construccionismo social. El espacio en el que coinciden ambas perspectivas se denomina aquí *liderazgo construccionista*. Con este término se integra una noción del liderazgo que refleja la centralidad del lenguaje y lo político y social, lo cual coincide con algunos supuestos de la TPL. A continuación, se identifica cómo el construccionismo social y la TPL dialogan para definir el liderazgo construccionista.

La TPL señala que no hay límites en la forma en que las personas pueden definir el liderazgo. Existe un amplio espectro de ideas sobre el liderazgo. Las personas asumen qué es un líder partiendo de la subjetividad que experimentan en el contexto donde interactúan con otras personas. Sobre este particular, el construccionismo social reconoce que no hay límites en la forma en que las personas significan el contexto. Las personas identifican a los líderes en el contexto de acuerdo a su percepción (categorías) de lo que implica ser un líder. De esta forma, puede haber tantas definiciones de liderazgo como personas y contextos. Lo que para una persona puede ser liderazgo, no necesariamente lo es

para otra. La concepción de un liderazgo constructivista rescata la posibilidad de un fenómeno que no se limita a una definición universal o absoluta. Reconoce la subjetividad múltiple de las personas para significar el liderazgo.

En la búsqueda por el significado de las cosas en el mundo, las personas utilizan herramientas como la categorización para entender fenómenos como el liderazgo. Desde la TPL, es posible reconocer e inferir la presencia de un líder con base en la categorización de la información acerca de este. En este sentido, las personas significan los múltiples contextos en que opera el liderazgo.

Este asunto forma parte de uno de los supuestos del constructivismo social, que expresa que los diferentes modos de dar cuenta del mundo y de los demás se apoyan en la forma en que nombramos las cosas y nos referimos a estas. De esta manera, cuando las personas se refieren a otras utilizando el calificativo de líder, lo hacen en un esfuerzo por entender el contexto e interacción de los actores sociales.

El liderazgo es un término, una categoría que, según la TPL, las personas construyen para darle sentido a la interacción social. La categoría de liderazgo es usada por las personas como guía de comportamiento. En el contexto laboral, por ejemplo, los empleados pueden esperar asignaciones de tareas de aquellas personas que ellos identifiquen como líderes.

El constructivismo social sustenta el razonamiento anterior, al suponer que las descripciones y explicaciones que hacemos resultan de las interacciones con las personas. Según Gergen (1996, p. 46), “[...] los términos nos permiten indexar las diversas configuraciones de modos que nos son socialmente útiles”. El término liderazgo sugiere formas de comportamiento para contextos organizacionales y del trabajo. La TPL puntualiza que previo a que los trabajadores identifiquen a los líderes, los relacionan con experiencias concernientes al liderazgo.

Tanto la TPL como la perspectiva del constructivismo social señalan que el término de liderazgo es muy amplio, se encuentra en constante cambio. Según la TPL, el proceso de etiquetar, utilizando los esquemas de simplificación cognitiva, no es

estático. Por lo tanto, el liderazgo constructivista se apoya en la noción inacabada de liderazgo, cuyo significado es subjetivo y construido desde el contexto social.

El constructivismo social plantea que las palabras adquieren su significado dentro de los juegos del lenguaje. Lo anterior plantea a la subjetividad como elemento central de las construcciones que hacemos. Presentamos el liderazgo constructivista como constructo complejo, imbricado en los procesos del lenguaje y la percepción. La significación del liderazgo es objeto de materia compleja para ambas perspectivas, la TPL y el constructivismo social. Planteamos el liderazgo constructivista como aquellos significados respecto al líder que emergen de la interacción simbólica y cultural entre las personas.

Análisis crítico de la TPL

Como se ha ilustrado, los supuestos constructivistas y constructivistas sustentan la TPL. La identificación de dichas nociones constructivistas y constructivistas sirve de herramienta para validar la TPL. La siguiente sección presenta algunos argumentos críticos de la TPL. Mediante la discusión de los mismos, se completa el análisis propuesto en este ensayo. Estos argumentos pueden ser el inicio de estudios futuros.

El primer argumento crítico acerca de la TPL es que ilustra la capacidad limitada que tenemos los humanos para codificar y recuperar información. Como indica el propio Lord (1991): “No podemos procesar toda la información que percibimos en el ambiente; [como] tampoco podemos recuperar con precisión cada pieza de información mantenida en la memoria de largo plazo”. Esta aseveración es congruente con el estudio crítico que realizó Ramos Baquero (1996) acerca de la memoria. Según ella, la psicología dominante ha pretendido ubicar la memoria dentro de un espacio físico de un organismo vivo. Puntualiza que el trazo de la memoria aparece cuando alguien lo nombra, el contenido está imbricado en el orden simbólico, atrapado por el lenguaje. De esta manera, la memoria, para esta autora, es un espacio imaginario, metafórico desde el cual enunciamos “discursos”.

Este primer argumento se sustenta con el segundo: desde la TPL, apenas se explicita la capacidad del sujeto para actuar sobre la información, que puede incluir cernirla y transformarla. Las propiedades manipulativas del sujeto como actor social son centrales en el procesamiento de información. Harré (1995) aportó a este señalamiento al destacar que la ciencia cognitiva conductual considera a los seres humanos como simples espectadores de procesos sobre los cuales no tienen control. Este señalamiento de Harré (1995) contrasta con la explicación del constructivismo radical de Segal (1994), quien indica que los sujetos no son espectadores, sino sujetos sociales que de forma activa construyen la realidad.

Siguiendo el modelo de la TPL, el sujeto transforma la información que recibe, pero esta es simplificada por él o ella mediante la utilización de unos formatos preexistentes que asimila de la experiencia. Por lo tanto, los y las líderes no son definidos en su forma compleja, sino de forma reduccionista, simplificada. Las personas actúan simplificando la información y la adecúan a experiencias previas. La configuración de este proceso de percepción está mediada por la suposición de un sujeto que simplifica el ambiente por la información que recibe. En este procesamiento de información existe la intención de reducir el pensamiento complejo a uno simple (Morin, 1994). En la TPL, congruente a lo que afirma Harré (1995): los procesos de un supuesto orden superior de control (como el de la percepción), son considerados solamente como procesos simplificados por otros procesos (como la recuperación y categorización).

Lord (1991) afirma que el liderazgo puede emerger espontáneamente en diferentes contextos e independientemente de la voluntad de las personas. Hay implícita aquí la noción de un sujeto irreflexivo que no necesariamente actúa y discrimina la información para adecuarla a esquemas anteriores. En este sentido, en la TPL aparece un sujeto pasivo que recibe y asimila información (estímulos) para dar cuenta o emitir respuesta (“a veces de forma involuntaria”) acerca de un líder.

Esta cuestión del sujeto pasivo e irreflexivo, quien parece actuar “por reflejos”, conlleva al tercer punto del análisis crítico. En la TPL hay im-

plícita una relación de estímulo-respuesta acerca del proceso de percepción del liderazgo. Según esta relación, el individuo puede emitir una respuesta (irreflexiva o involuntaria) a actividades (estímulos) que recibe del medio. Pretender que existe un proceso de percepción mediante el cual identificamos líderes de forma imprevista encubre una posible explicación funcional y causal para la atribución del liderazgo. La TPL propone que podemos percibir líderes al azar, pero pareamos dicha información a nuestros esquemas. De esta forma, la teoría se hace eco de una relación causa-efecto en el sentido de que considera que si alguien exhibe alguna característica o rasgo (causa), entonces dicha persona podría categorizarse como líder si se adecúa al prototipo de líder de quien lo observa (efecto). Esta idea se sustenta en la explicación que ofrece Skinner (1981) acerca de cómo la antigua relación causa-efecto se ha convertido en una relación funcional. Sin embargo, como ocurre con la TPL, estos términos no indican cómo la causa produce el efecto, sino cómo hechos diferentes tienden a producirse juntos en un mismo orden (Skinner, 1981).

La TPL hace énfasis en la dimensión de lo observable. Para lograr la categorización de líderes, es necesario que ocurran procesos cognitivos que permitan la observación contextual de personas que se comporten según nuestros esquemas del liderazgo. Los procesos cognitivos que se proponen en la TPL se basan en el reconocimiento de rasgos o inferencias. Ambos procesos dudosamente pueden ocurrir fuera del campo de lo observable. La observación se distingue con mayor facilidad en los procesos basados en el reconocimiento. Lord (1991) señala a estos procesos como aquellos que dependen de la exposición a los comportamientos de los demás y del reconocimiento de sus rasgos. Mientras que en los procesos inferenciales, aunque la dependencia de lo observable es más sutil, existe la presunción de un análisis de atribución respaldado por datos que se puedan observar y verificar.

¿Dónde queda entonces la información no observable? ¿Cómo el sujeto puede trascender al orden de la abstracción del liderazgo que propone la TPL sin utilizar la observación? Este asunto manifiesta una posible inconsistencia en la TPL.

Por un lado destaca los rasgos o conductas observables para recopilar la información del líder potencial, pero por otro reconoce que el nivel más alto de comprensión lo ocupan las categorías abstractas (como se ilustra en la figura 1). Lord et al. (1991) no expresan claramente cómo el sujeto puede lograr esto último sin recurrir al recurso de la observación.

Una posible resolución a este y los otros puntos críticos que se plantean en este análisis, es la propuesta de Harré (1995) acerca del término “discurso”. La mente de las personas no es una mera máquina de procesamiento de información (Harré, 1995). El término “mente” no recoge el conjunto de actividades cognitivas que son representadas por el término discurso. Ramos Baquero (1996) coincide con dicha acepción limitada de la mente cuando indicó: “‘Por querer defender la ‘mente’ como campo de acción puramente psicológico, la psicología se ‘olvidó’ de que la ‘mente’ no era otra cosa que un cierre conceptual, una noción metafórica dirigida a nombrar un fenómeno particular” (p. 253).

Los procesos discursivos son una secuencia estructurada de actos intencionales que emplean algún sistema de signos, como el lenguaje ordinario, que en principio son producidos conjuntamente (Harré, 1995). Si consideramos el proceso de percepción del liderazgo como uno discursivo, la intención que incluye espacios de lo real no apalabrados por el sujeto, estaría implicada en la significación de los líderes.

Conclusión

La TPL se sustenta en perspectivas teóricas del construccionismo y el constructivismo. Estos dos lentes son distinguibles pero complementarios para analizar algunos supuestos de la TPL. Algunas vertientes del constructivismo y el construccionismo social pueden reconciliarse para construir teorías como la TPL.

Mediante este ejercicio, se presenta un análisis conceptual y crítico de la TPL, el cual incorporó componentes de la revolución cognitiva y supuestos del constructivismo exógeno. En esta integración se destacan varios puntos de encuentro entre esta vertiente y la TPL: (a) la mente humana

funciona como una computadora, (b) la primacía del ambiente como un elemento reformador y de interacción, y (c) la comprensión del conocimiento desde formas simples a complejas (aunque el proceso de recuperación y categorización de la TPL integra también la simplificación de la información acerca del líder). Se plantea que la TPL se sostiene en una noción constructivista exógena que actúa como teoría cognitiva.

Se discuten algunos supuestos del construccionismo social en la TPL, puntualizando que: (a) no hay límites para la forma en que las personas significan el liderazgo, (b) las personas construyen la noción de liderazgo para darle sentido a la interacción social, y (c) el término de liderazgo sugiere formas de comportamiento para diversos contextos como los escenarios de trabajo. La noción de liderazgo construccionista que se presenta se apoya en una noción abierta del liderazgo y supone que los significados respecto al líder emergen de la interacción simbólica y cultural entre las personas.

Algunos investigadores/as del campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO) se han interesado por estudiar y diseñar intervenciones con énfasis en la cognición (Hodgkinson, 2003). Kezar et al. (2006) señalaron que gran parte de los estudios sobre el liderazgo se han enmarcado desde el constructivismo. Destacaron el auge de dicha perspectiva como marco teórico en las investigaciones contemporáneas de liderazgo.

A partir de este ensayo se reconocen las aportaciones de la TPL, el liderazgo constructivista y el liderazgo construccionista en la psicología y la PTO. Ejercicios como este podrían realizarse para examinar qué otras áreas de la psicología integran supuestos constructivistas y construccionistas. Algunos temas que podrían estudiarse son los relacionados al liderazgo, la motivación, el desempeño, la evaluación, la selección, la subjetividad, la noción de “trabajo” y los diversos escenarios organizacionales. Al analizar de forma crítica la TPL, se identifican puntos de argumentación para estudios futuros. Estos puntos incluyen: (a) la capacidad limitada que tienen los humanos para codificar, recuperar y actuar sobre la información, y (b) la relación funcional y causal implícita en la teoría.

Referencias

- Castorina, J. A. (1998). Los problemas conceptuales del constructivismo y sus relaciones con la educación. En M. Carretero, J. A. Castorina & R. Baquero (Eds.), *Debates constructivistas* (pp. 21-37). Argentina: Aique.
- Castro Solano, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología* 22, 1, 89-97.
- Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., Dastmalchian, A. & House, R. (2012). GLOBE: A twenty year journey into the intriguing world of culture and leadership. *Journal of World Business* 47, 504-518.
- Fraser, S. L. & Lord, R. G. (1988). Stimulus prototypicality and general leadership impressions: Their role in leadership and behavioral ratings. *Journal of Psychology* 122 (3), 291-303.
- Gergen, K. (1996). Realidades y relaciones: Aproximaciones a la construcción social. Barcelona: Paidós.
- Gergen, K. & Gergen, M. (2008). Social constructivism. En L. M. Given (Ed.), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research*. Sage: Thousand Oaks.
- Harré, R. (1995). Discursive psychology. En J. A. Smith, R. Harré & L. Van Langenhove (Eds.), *Rethinking psychology* (pp. 143-159). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hernández, O. (2011a). *Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL)* (Ensayo de candidatura doctoral no publicado. Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico).
- Hernández, O. (2011b). *Tendencias teórico-metodológicas de las investigaciones recientes sobre el liderazgo organizacional* (Disertación doctoral no publicada, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico).
- Hodgkinson, G. (2003). The interface of cognitive and industrial, work and organizational psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76 (1), 1-25.
- House, R. & Aditya, R. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management* 23 (3), 409.
- Kezar, A. J., Carducci, R. & Contreras-McGavin, M. (2006). The Revolution in Leadership. *ASHE Higher Education Report* 31 (6), 1-14.
- Lord, R. G., Binning, J. F., Rush, M. C. & Thomas, J. D. (1978). Effects of performance cues and actual behavior on questionnaire ratings of leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Performance* 21, 27-39.
- Lord, R. G., Foti, R. J. & De Vader, C. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance* 34, 343-378.
- Lord, R. G., De Vader, C. L. & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology* 71, 402-410.
- Lord, R. G. & Maher, K. J. (1990). Alternative information processing models and their implication for theory, research, and practice. *Academy of Management Review* 15 (1), 9-28.
- Lord, R. G. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Organizational Performance*. Boston: Unwin Hyman, Inc.
- Lord, R. G. & Emrich, C. (2000). Thinking outside the box by looking inside the box: extending the cognitive revolution in leadership research. *Leadership Quarterly* 11 (4), 551.
- Morin, E. (1994). El paradigma de la complejidad. En *Introducción al pensamiento complejo* (pp. 87-110). Barcelona: Gedisa.
- Munné, F. (1999). Constructivismo, construccionismo y complejidad: La debilidad de la crítica en la psicología instruccional. *Revista de Psicología Social* 14 (2-3), 131-144.
- Ramos Baquero, W. (1996). La (re)invención de la memoria. En *Fundamentos. Cuaderno de la variante fundamentos del conocimiento en las Ciencias Humanas, Facultad de Estudios Generales* (pp. 253-261). San Juan: Universidad de Puerto Rico.
- Rodríguez Arocho, W. (1997). La revolución cognoscitiva: ajuste de cuentas frente al nuevo milenio. *Revista Peruana de Psicología* 2 (4), 23-38.
- Rodríguez Arocho, W. (2007). El constructivismo: una invitación al análisis de sus antecedentes, vertientes y críticas. *Pedagogía* 39, 12-28.
- Segal, L. (1994). El mito de la objetividad. En L. Segal (Ed.), *Soñar la realidad, el constructivismo de Heinz von Foerster* (pp. 29-57). Barcelona: Paidós.

Skinner, B. F. (1981). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Editorial Fonalieda.

Wittgenstein (1953). *Philosophical investigations* (G. Anscombe, Trad.). New York: Macmillan.

Fecha de recepción: 6 de octubre de 2012
Fecha de aceptación: 2 de enero de 2013