

ESTUDIO TEÓRICO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

"THEORETICAL STUDY OF LEADERSHIP STYLES INFLUENCING ADMINISTRATIVE MANAGEMENT"

Víctor Alfonso Galindo Cardozo

Resumen

Se realiza una exploración de diversos tipos de liderazgo, destacando sus características, así como ventajas y desventajas en donde se pueden rescatar algunas cualidades que puedan ser aplicables al contexto organizacional en Colombia. El análisis detallado de cada tipo de liderazgo proporciona una comprensión profunda de cómo diferentes enfoques pueden influir en la dinámica y el rendimiento de un equipo u organización. El objetivo principal es de este estudio es indagar cuales fueron los tipos de liderazgo que se asocian a las nuevas tendencias, para ello se propone analizar diferentes teorías acerca del liderazgo organizacional e investigaciones que den cuenta de las diferencias de los tipos de liderazgo que se aplican en las organizaciones actualmente y comparar los tipos de liderazgo y los aspectos positivos y negativos de cada uno con el fin de tener una mirada crítica acerca del modelo más propicio para adoptar en las organizaciones, sin embargo frente al tema se encuentran brechas muy amplias, puesto que no hay evidencias investigativas que den cuenta de la influencia entre el liderazgo y las variables mencionadas anteriormente, en ese sentido, el presente estudio se realiza desde el tipo de investigación descriptivo por el método de análisis deductivo con una revisión de fuentes secundarias que llevaron a la conclusión de que la importancia de estos estilos de liderazgo radica en el nivel de sinergia que permiten alcanzar tanto los objetivos de la organización como los de sus trabajadores. Por lo tanto, los estilos de liderazgo más efectivos que se asocien a las nuevas tendencias serán aquellos que orienten la conducta de los líderes mediante estrategias diseñadas específicamente para situaciones particulares.

Palabras Claves: liderazgo, participación, contexto organizacional, estilos administrativos.

Abstrac

An exploration of different types of leadership is carried out, highlighting their characteristics, as well as advantages and disadvantages where some qualities that may be applicable to the organizational context in Colombia can be rescued. Detailed analysis of each type of leadership provides a deep understanding of how different approaches can influence the dynamics and performance of a team or organization. The main objective of this study is to investigate the types of leadership associated with new trends, To do this, it is proposed to analyze different theories about organizational leadership and research that account for the differences in the types of leadership applied in organizations today and compare the types of leadership and the positive and negative aspects of each in order to have a critical look at the most appropriate model to adopt in organizations, however, there are very wide gaps in

relation to the issue, since there is no research evidence to show the influence between leadership and the variables mentioned above, in that sense, the present study is carried out from the type of descriptive research by the method of deductive analysis with a review of secondary sources that led to the conclusion that the importance of these leadership styles lies in the level of synergy that enable both the aims of the organisation and those of its employees to be achieved. Therefore, the most effective leadership styles associated with new trends will be those that guide leaders' behavior through strategies designed specifically for particular situations.

Introducción

El liderazgo representa una habilidad fundamental en la actitud y comportamiento personal y tiene una fuerte incidencia en las relaciones sociales y las relaciones colaborativas. La definición del liderazgo ha sido estudiada y analizada por muchos autores en un complejo intento por responder a diversas necesidades actitudinales y organizacionales desde diversos frentes e instituciones que tienen una inclinación para definirlo como la capacidad para dirigir. (Vázquez Toledo et al., 2016, pp. 79–80). En este sentido, el conjunto de características y habilidades específicas que se requiere que tenga un individuo al momento de dirigir un grupo de personas ha sido un tema importante de atención para el mundo empresarial, pues del direccionamiento empresarial dependen los resultados y el cumplimiento de los objetivos estratégicos al interior de las organizaciones.

Por ende, La importancia del liderazgo para lograr el crecimiento de las organizaciones ha ido tomando un valor importante debido a que las empresas cada vez se preocupan por desarrollar esta competencia; por lo tanto se generan planes de acción orientados a promoverla en los cargos de jefatura y lograr con ello la movilización de

personas al servicio del logro y cumplimiento de los objetivos propuestos.

El origen del liderazgo se remonta en la historia de antiguas civilizaciones como Grecia, Roma, Egipto, China, Sumeria, Hebreos y Babilonia donde las acciones de los grandes líderes dejaron huellas e importantes reconocimientos al momento de gobernar países, al dirigir guerras y obtener victorias y con la planeación de exploraciones. Estas habilidades de dirección que se pueden observar en la historia de la humanidad estuvieron fuertemente influenciadas por la iglesia y los militares. En la edad media se puede evidenciar la influencia del liderazgo en diversas formas de organización como el sistema feudal, el arsenal de Venecia, la ética protestante y un sin número más de formas de organización que se presentaron hasta la revolución industrial.(Estrada Mejía, 2007, p. 343). A lo largo de la historia, el liderazgo ha mostrado una relación directamente proporcional con la expansión y el fortalecimiento de los reinos, esto significó un impacto muy importante en la evolución del liderazgo ya que con ello mejoraban las formas como se dirigían las sociedades.(Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014, p. 11).

Los diferentes tipos de liderazgo han ido cambiando por la diversidad de situaciones y desafíos que han ido enfrentando las organizaciones a lo largo del tiempo, donde cada uno tiene sus propias características lo que los hace más adecuados dependiendo de la situación. Al estudiar y comprender cada estilo, los líderes pueden adoptarlos y mejorar su capacidad para adaptarse a la diversidad de un mundo cambiante donde cada vez la competencia los hace más exigentes y los cambios que se presentan a nivel mundial como la tecnología e incluso para muchas organizaciones aspectos sociales y ambientales como el cambio climático ha generado cambios muy drásticos traducidos en grandes retos para las empresas al momento de idear estrategias que les permitan adelantarse a los hechos, estar preparados y permanecer en un constante cambio e innovación, por esta razón, es importante que las empresas tomen consciencia e implementen planes de acción y capacitación de personal que permita motivar a los equipos de manera mucho más efectiva para que estos puedan alcanzar los objetivos organizacionales y puedan identificar las áreas de mejora promoviendo un liderazgo más inclusivo y colaborativo, con mayor autonomía y creatividad.

Las nuevas tendencias de administración tienen que ver con los tipos de liderazgo que han surgido y que suelen incluir nuevos estilos como el liderazgo transformacional, colaborativo y servicial. Sin embargo están surgiendo enfoques como el liderazgo situacional y el liderazgo

inspirador, puesto que en el mundo empresarial actual tan dinámico las corrientes administrativas organizacionales están en constante evolución lo que implica que los líderes adopten nuevos enfoques para alcanzar sus metas y por ende el éxito.

En ese sentido es importante realizar una revisión de la literatura frente al tema para dar argumentos sólidos acerca de cuál sería la mejor manera de liderar en nuestro contexto y cómo podemos aportar a mejorar esos estilos de mando con el fin de lograr el propósito de las organizaciones.

Por ende, lo que se apuesta en el presente estudio es mostrar y argumentar cual puede ser el mejor tipo de liderazgo en la actualidad que puedan usar las organizaciones para el logro de sus metas.

El principal objetivo es indagar cuales son los estilos de liderazgo que se asocian a las nuevas tendencias en la gestión administrativa, para ello se analizan las diferentes teorías acerca del liderazgo organizacional e investigaciones que den cuenta de las diferencias de los tipos que se aplican en las organizaciones actualmente y analizar los tipos de liderazgo y los aspectos positivos y negativos de cada uno con el fin de tener una mirada crítica acerca del modelo más propicio para adoptar en las organizaciones. Para ello algunos estudios presentan diferentes formas de liderar identificando las dinámicas organizacionales actuales y generan un punto de vista general de cómo se están generando estrategias administrativas para lograr dirigir de una manera

efectiva en la que puedan lograr los objetivos estratégicos y con ello el desarrollo y por supuesto el crecimiento de las organizaciones.

De igual manera, con este estudio se pretende proporcionar un análisis de los diferentes enfoques de liderazgo y sus tendencias en la actualidad. De allí, que los estilos de liderazgo son fundamentales para el funcionamiento efectivo de cualquier organización.

La justificación radica en que éste tipo de análisis permite a los líderes ser más efectivos, adaptarse a las necesidades de su equipo y a las demandas cambiantes del entorno, también su impacto directo en el rendimiento, la motivación y el compromiso de los empleados y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Por ende, y dando cumplimiento a los objetivos propuestos, se desarrolló en el presente estudio, un enfoque metodológico cualitativo basado en una revisión bibliográfica de la literatura sobre el liderazgo basada en una trayectoria de investigación, a través del cual, se identificaron, se recogieron y se analizaron los documentos relacionados más útiles para el propósito de estudio. Se realizó una revisión selectiva fundamentada en fuentes secundarias de referencias de estudio.(Sampieri et al., 1996, pp. 65–66).

Para la búsqueda de la información se utilizó como herramienta de investigación el sistema de gestión de herramientas bibliográficas Mendeley¹ y demás estudios que se consideraron

pertinentes en la contribución al tema propuesto en el presente estudio, teniendo en cuenta criterios de selección como tipos de liderazgo, evolución del liderazgo y relación del liderazgo dentro de las organizaciones, acudiendo a revisiones de literatura tanto nacionales como internacionales.

De esta manera, para el desarrollo del presente estudio, en primera instancia, se realizará la definición del liderazgo desde el aporte conceptual de algunos autores que expusieron el liderazgo en sus documentos e investigaciones. Seguidamente, se establecerán los tipos de liderazgo que existen con sus ventajas y desventajas y poder de esta manera, determinar qué tipos de liderazgo se asocian a las nuevas tendencias y cuál sería la mejor manera de liderar.

Alcance, limitaciones y viabilidad

El alcance de éste análisis se centra a estudios realizados en Colombia durante la última década para dar una visión más aterrizada y con ello dar una orientación acerca de las formas más eficientes de dirigir y lograr el propósito de las organizaciones que influyen en el crecimiento organizacional y por ende lograr una economía sostenible.

Sin embargo al revisar antecedentes frente a la investigación en Colombia de los tipos de liderazgo se encuentra que es escasa la investigación que se ha realizado y por ende aún la temática es un poco confusa respecto a cómo se

¹ *Herramienta de investigación para la gestión bibliográfica proporcionado por la Universidad Santiago de Cali.*

establece el liderazgo en las organizaciones y no tiene un impacto muy fuerte, teniendo en cuenta que éste aporta grandes propósitos al cumplimiento de los objetivos estratégicos en el sector empresarial del país.

Este estudio significa una importante contribución al sistema empresarial al brindar una herramienta clara de la identificación del liderazgo y recomienda a los grandes empresarios implementar las formas de liderazgo más adecuadas de acuerdo al tipo de organización y las políticas internas que permitan direccionar a las empresas al logro de los objetivos estratégicos.

En este sentido, se afirma que el estudio propuesto reúne las condiciones necesarias para llevarse a cabo, en la medida en que permite alcanzar los objetivos planteados y logra contribuir a la organización empresarial.

Materiales y Métodos.

Se realizará un estudio descriptivo con enfoque cualitativo el cual se centra en comprender y describir fenómenos o situaciones desde una perspectiva no numérica (Sampieri et al., 1996, pp. 8–9), utilizando el método de análisis de contenido, a través del cual, se hará una revisión de literatura de fuentes secundarias donde se identifican fuentes relevantes como libros, artículos de revistas académicas y otros documentos que proporcionen información sobre el tema del liderazgo en Colombia, luego, se analizan y sintetizan los documentos a través de una lectura crítica de cada fuente, identificando los principales temas,

enfoques y hallazgos relacionados, también se organiza la información creando un esquema o una tabla para organizar los datos de manera que se puedan comparar y contrastar fácilmente las diferentes fuentes, en seguida se extraen los aspectos relevantes identificándolos en cada fuente con la correspondiente contribución al estudio, así mismo se evalúa la calidad de las mismas asegurando que las fuentes sean confiables, relevantes y estén actualizadas. También se redactan a través de un resumen de la literatura que incluyen los hallazgos claves, los debates y los vacíos en la investigación existente y por ende, se proporciona de esta manera, un contexto utilizando la revisión de la literatura para establecer la importancia del presente estudio dentro del campo de investigación.

Por último se realiza un análisis particular para llegar a unas conclusiones por el método deductivo, iniciando con las diversas teorías del marco conceptual las cuales permiten conformar una estructura para el modelo conceptual, los análisis y las conclusiones.

Desarrollo y Discusión.

Definición de Liderazgo.

El liderazgo se entiende como la capacidad que tiene una persona de influir en los comportamientos individuales o grupales, de tal manera, que logra despertar en ellos entusiasmo y motivación para el cumplimiento efectivo de las metas propuestas. En este sentido, un líder debe poseer destrezas y habilidades que lo

diferencien del grupo y que hagan que lo reconozcan como alguien a quien el grupo quiere seguir y quiere escuchar dentro de los procesos de comunicación y relacionamiento. (Hutchinson Heath, 2014, p. 29).

El estudio del liderazgo partió de la definición de estructuras sobre la manera de dirigir la sociedad y analizar los grandes líderes de la historia global, encontrando las peculiaridades que los diferenciaban de los demás, y esto, condujo a la importante conclusión, de que los líderes no se hacían, ellos nacían con sus habilidades y fortalezas.(Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014, p. 12).

Por esta razón, el liderazgo es una noción que está de moda en el mundo actual. Es una herramienta basada en las habilidades de quienes lideran y permiten que las organizaciones alcancen sus objetivos con éxito. (Bocaya Rocio, 2022, p. 9)

El estilo de liderazgo depende en gran medida de las personas que asumen este rol y quienes lo siguen, por tal motivo existen diversas percepciones del concepto y de su aplicación. Para ello Jiménez & Pacheco (2023) define a un líder como aquella persona que tiene la capacidad de motivar y atraer a otros para que realicen acciones que no quieren hacer con entusiasmo y motivación (Jimenez Pacheco & Pacheco Herazo, 2023, p. 29). Por otra parte, Bass (1985) en un extenso estudio realizado en todo el mundo sobre el liderazgo arrojó resultados que afirman que la principal cualidad de un líder es el

desempeño, el cual supera las expectativas.

En este sentido, se pueden identificar tres importantes pilares en torno a los cuales se construye el liderazgo y estos son: el desarrollo de colaboradores, el logro de objetivos y la conformación de equipos.(Ignacio Martínez, 2010, p. 03)

Existen individuos que nacen dotados con un cierto carácter de su personalidad que los hace líderes, y se identifican porque tienen un carisma único que cautiva por su encanto y que los hace líderes innatos. Por otra parte, existe otro tipo de líder que se forman por el cúmulo de experiencias laborales a las que se ha enfrentado durante toda su etapa productiva. Estos son los que se conocen como líderes empresariales que no nacen, pero se forman con la transformación de experiencias y vivencias en autodesarrollo de habilidades y carisma (Delgado-Torres, N. A. y Delgado-Torres, 2003, p. 81).

Estilos de Liderazgo: Ventajas y Desventajas.

A lo largo de la historia se han definido diversos tipos de liderazgo según la cultura, la sociedad y las circunstancias. En la medida en que ha evolucionado el hombre y la sociedad ha presentado una transformación económica, social y tecnológica, las formas de dirigir y de liderar han presentado cambios.

En los años ochenta y comienzos de los noventa, el liderazgo era una labor sencilla y simple fundamentada en el ejercicio del control, la medición y la supervisión. Específicamente en los años ochenta, las habilidades

administrativas eran las principales características que debían tener los líderes de la época. Por otra parte, en los años noventa las principales competencias de los líderes se enfocaban en las habilidades de planificación y ejecución estratégica, bajo la contextualización de la innovación, el desarrollo y el crecimiento.

En la actualidad, habilidades de efectividad en la ejecución de estrategias, toma de decisiones positivas y análisis situacional son las principales competencias que demandan las empresas y organizaciones de la sociedad dadas las necesidades del mercado cambiante y el desarrollo económico.

Como se puede observar, las diversas transformaciones que ha tenido el liderazgo a lo largo de la historia ha generado la necesidad de que los individuos evolucionen de manera permanente y sostenible en el desarrollo de capacidades, flexibles y emprendedoras. (Hutchinson Heath, 2014, p. 29)

Por esta razón, a lo largo de la historia han surgido diversos estudios interpretando el comportamiento actitudinal de los llamados líderes, describiendo las principales características que los identifican, y las ventajas y desventajas del tipo de liderazgo aplicado en la sociedad cambiante. Es por ello que atendiendo al objetivo establecido en el presente estudio, se presenta un análisis estructurado de los diferentes enfoques

de liderazgo que existen y que se han logrado identificar en las organizaciones con sus principales competencias.

Los estilos de liderazgo han representado en la historia un tema muy importante para las empresas y para el logro de sus objetivos estratégicas, pues del tipo o del estilo de liderazgo ejercido, depende la orientación de los equipos de trabajo y el sentido de pertenencia hacia la organización. El estilo de liderazgo ha evolucionado en la historia hacia la orientación y guía para la obtención de logros y resultados. (Bocaya Rocio, 2022, p. 17).

Es así como varios autores han propuesto diferentes perspectivas para analizar los estilos de liderazgo; a continuación se exponen varios autores

Liderazgo Autocrático.

El liderazgo autocrático es aquel tipo de liderazgo enfocado en un líder que toma decisiones propias para el logro de los objetivos propuestos dentro de la organización a través del ordenamiento eficiente de los equipos de trabajo. Su rol está fundamentado en la supervisión estricta del cumplimiento de las actividades con los estándares establecidos. Sin embargo, se enfatiza que este tipo de liderazgo suele ser poco eficiente, en la medida en que crea un distanciamiento en los demás miembros del equipo, perjudicando su capacidad de proponer, haciéndolos sentir poco importantes o menospreciados, afectando de esta manera su compromiso y motivación.

No obstante, este tipo de liderazgo genera diversas percepciones entre el

equipo de trabajo las cuales pueden ser negativas o positivas dependiendo de la manera como se tomen. Una percepción negativa bajo este tipo de liderazgo representa un riesgo alto en la medida en que puede desencadenar estrés y deterioro de la salud de los trabajadores, y por ende una reducción de la productividad laboral.

De igual manera la falta de innovación y creatividad o la falta de libertad para expresar opiniones y tomar decisiones pueden inhibir la creatividad y la innovación en el equipo, haciendo que los empleados se sientan desmotivados para proponer nuevas ideas o soluciones, lo que limita el potencial de la empresa para mejorar y adaptarse.

En este sentido, se presenta una limitación en el desarrollo de capacidades y destrezas del equipo de trabajo en la medida en que por la falta de libertad y autonomía por la imposición de órdenes en lugar de fomentar las habilidades, se genera un resultado adverso provocando estancamiento profesional, falta de crecimiento y un ambiente de trabajo tenso.

Estos aspectos negativos del liderazgo autocrático pueden conducir a altas tasas de rotación. Las empresas que utilizan el liderazgo autocrático con frecuencia, suelen tener una alta rotación de empleados insatisfechos con la falta de participación y reconocimiento, por ello, tienden a buscar oportunidades en otras organizaciones.

Un aspecto positivo que es importante resaltar, es la oportunidad en la toma de decisiones al interior de las empresas

que permite accionar de manera rápida y eficiente sin necesidad de consultar a todo el grupo de trabajo. En este sentido, con este tipo de liderazgo, se establecen objetivos y directrices claras, ayudando a los empleados a comprender sus funciones y responsabilidades. Por ende, la estrecha supervisión del trabajo de los empleados garantiza una alta calidad y eficiencia en la ejecución de las tareas.

Este tipo de liderazgo recompensa a los trabajadores con incentivos por completar las tareas de manera eficiente y efectiva. Esto sirve como motivación para tareas futuras

En situaciones de crisis o emergencias, la dirección rápida del liderazgo autocrático puede ayudar a mantener la calma y a tomar decisiones efectivas logrando una mayor adaptabilidad en entornos que requieren un liderazgo fuerte y directo, como estructuras rígidas o proyectos específicos.

El liderazgo autocrático puede ser eficaz para lograr resultados, pero también puede generar insatisfacción en los empleados, inhibir la creatividad y la innovación y crear una cultura de confianza dependiente en el líder. En consecuencia, su aplicación requiere cautela y equilibrio.(Ayala Calderon, 2015, pp. 8–11)

Liderazgo Cimentador.

Según Barrera & Lagomarsino, (2012), el liderazgo cimentador es concebido como un inductor de la innovación y es crucial para el logro de los objetivos empresariales, comprende dimensiones de lo emocional y lo racional, donde la innovación proporciona, planifica, ejecuta y facilita recursos y

herramientas de trabajo, así como dimensiones emocionales encaminadas a reducir los conflictos interpersonales, fomentar el trabajo en equipo, inspirar y materializar, conseguir recursos, generar enlaces y dar apoyo emocional al equipo, esto es lo que se conoce como el rol del "Campeón de la Innovación".

Es importante resaltar que el estilo de liderazgo cimentador, con el objetivo de llevar a buen término la innovación, ejerce el control, la presión y la exigencia sobre su grupo de trabajo. Esto puede generar conflictos entre la autonomía y el control, lo tradicional y lo moderno y la flexibilidad y la exigencia.

Los mismos autores también opinan que este estilo de liderazgo a través de un sistema de prueba y error, fomenta y recompensa la creatividad y la innovación como una herramienta fundamental para el éxito preparando a los seguidores tanto para el fracaso como para el éxito de su trabajo a través de recompensas e incentivos. (Barrera & Lagomarsino, 2012, pp. 89–91)

El líder cimentador también conocido como el líder afiliativo, tiene algunos aspectos positivos, como fomentar las relaciones entre los miembros del equipo lo que promueve la colaboración y la armonía, creando un ambiente de trabajo agradable y productivo. Lo anterior, le permite a las empresas centrarse en las relaciones interpersonales y la cooperación de los miembros. Es muy importante poder promover en este tipo de liderazgo, la comunicación honesta y abierta, para promover la confianza y facilitar la resolución de conflictos de manera constructiva. (Arévalo, 2018, pp. 29–30)

Un factor importante de este estilo de liderazgo es que ayuda a crear un entorno seguro y propicio para que los trabajadores puedan desarrollar habilidades y destrezas, y buscar oportunidades, elevar la moral, el empleo y aumentar la motivación en el reconocimiento de los logros. En este sentido, apoya de manera directa el crecimiento de los trabajadores preocupándose por su bienestar y desarrollo profesional aumentando de esta manera la productividad y la retención del talento humano.

En este tipo de liderazgo, se puede evidenciar la falta de dirección como un aspecto negativo, en la medida en que existe una falta de enfoque en el direccionamiento lo cual puede generar una falta de claridad en los objetivos y hacer que en los conflictos se tornen lentas e indecisas la toma de decisiones. No obstante, un líder cimentador o afiliativo, puede ser poco exigente en la medida en que se evidencia un temor o una conducta que evita a toda costa la confrontación de los miembros del equipo de trabajo en los casos en los que no se cumplan los objetivos propuestos y se evidencie falta de productividad o comportamientos problemáticos.

Por último, otro inconveniente de este tipo de líder se evidencia como una resistencia al cambio, dado que el líder limita la capacidad para innovar y adaptarse a nuevas circunstancias en medio de su enfoque por mantener relaciones positivas. (Salas, 2007, p. 19)

Teoría del Liderazgo Camino-Meta.

El estilo de liderazgo camino-meta indica que es posible lograr la satisfacción laboral y el alto desempeño cuando el líder adecúa a las características de los empleados y a los factores y elementos del ambiente de trabajo. (Segundo, 2021, p. 41)

El líder de este estilo de liderazgo se enfoca en facilitar la información, el apoyo y los recursos a su grupo de trabajo para que estos puedan alcanzar el logro de los objetivos propuestos de una mejor manera. De ahí se desprende el nombre de esta teoría, en el sentido de que el líder indica a sus colaboradores cual debe ser la ruta a seguir y cómo lo deben realizar para obtener los resultados esperados. Dentro de la teoría del Liderazgo camino-meta se pueden identificar cuatro tipos de líderes: El líder directivo, el líder apoyador, el líder participativo y el líder orientado al logro. (Robbins et al., 2009, p. 397)

El líder de esta teoría de liderazgo se caracteriza por poseer habilidades que le brindan conocimiento y claridad en los objetivos, motivación, flexibilidad, desarrollo personal, fomento de la excelencia e incentivo a sus colaboradores. Estos líderes inspiran a su grupo de trabajo y los recompensan con el logro de resultados y fomentan el desarrollo de habilidades y su autonomía. También buscan se preocupan porque sus colaboradores obtengan altos índices de productividad. En otras palabras, el líder se caracteriza por conseguir la superación personal y laboral. (Evans, 1970).

En contraste a lo anterior se puede generar un nivel de exigencia muy alto y puede resultar en altas expectativas que pueden ser abrumadoras para algunos seguidores, generando estrés, además de generar dependencia en dónde los seguidores se vuelven demasiado dependientes del líder para establecer y alcanzar metas, puede limitar su autonomía y creatividad, generando una desconexión, puesto si el líder está demasiado enfocado en las metas, puede descuidar las necesidades emocionales y sociales de los seguidores y el fracaso ante la incertidumbre ya que en situaciones difíciles, donde los objetivos no están claros, este estilo puede resultar menos efectivo.

Liderazgo Directivo.

El liderazgo directivo definido como un estilo de comportamiento de dirección de la teoría de liderazgo camino meta, tiene la capacidad de darle a conocer a sus colaboradores lo que se espera de ellos, proporcionando guías específicas de cómo deben desarrollar las funciones para obtener los resultados esperados, haciendo una planeación y programación del trabajo que se debe realizar. (Robbins et al., 2009, p. 397).

Este estilo de líder directivo, tiene la capacidad de establecer metas de desempeño, definen tiempos, establecen normas de comportamientos, son un apoyo y guía psicológica para sus colaboradores, y se ciñen mucho a las reglas y la forma como se deben acatar dentro de las organizaciones. (House, 1971).

Dentro de los aspectos positivos de este estilo de liderazgo se puede resaltar que son excelentes comunicadores y poseen

una visión clara. Tienen la capacidad de establecer objetivos claros para sus equipos lo que ayuda a alinear a todos en la organización hacia un propósito común, gracias al enfoque que tienen en los resultados bajo la claridad de los tiempos y los plazos en los que se debe ejecutar. En este tipo de liderazgo, es posible realizar de manera rápida y efectiva la toma de decisiones, se optimiza el tiempo en la medida en que es viable la posibilidad de delegar funciones importantes al grupo de trabajo. Gracias a esto, es posible ejercer la capacitación constante del equipo de trabajo, lo que genera un ambiente seguro y motivador.

Un aspecto negativo a resaltar en este tipo de liderazgo es la falta de participación y compromiso del equipo de trabajo que se origina por la autoridad que ejerce el líder. Existe una comunicación en una sola dirección y no se tienen en cuenta las opiniones del grupo de trabajo. En ocasiones son poco flexibles a nuevas ideas o en la adaptación a cambios limitando de esta manera la creatividad y la innovación de la organización. Esto puede generar que el líder subestime riesgos importantes al perseguir metas a corto plazo, hay falta de empatía, se pueden perder detalles importantes, y esto puede desanimar al grupo de trabajo generando rotación de personal y una disminución de la productividad. (House & Mitchell, 1974).

Liderazgo participativo

El líder de este estilo de liderazgo es aquel que tiene en cuenta la opinión de su equipo de trabajo para la toma de

decisiones importantes dentro del ámbito laboral.(Robbins et al., 2009, p. 397).

Este tipo de líder como su nombre lo indica, promueve la participación, escucha sugerencias, estimula debates y discusiones sobre un tema importante a ejecutar y buscan de manera conjunta la mejor manera de realizar una labor determinada para cumplir con los objetivos propuestos en un tiempo óptimo estimado. Este tipo de líder es amigable y accesible, se preocupa por el bienestar de su grupo de trabajo, los escucha, atiende sus inquietudes, les brinda ayuda y los ve como iguales. El comportamiento de este tipo de líder es oportuno al contribuir a la reducción del estrés laboral por la confianza y el ambiente agradable que se origina (Evans, 1970).

Este tipo de liderazgo puede ser Inspirador y Motivacional, son excelentes para inspirar a sus equipos de trabajo y motivarlos hacia el logro de resultados, puesto que fomentan un sentido de propósito compartido, ayudan a los empleados a ver el valor en su trabajo, tienen gran capacidad de empatía y apoyo ya que muestran empatía hacia sus empleados, comprenden sus necesidades y preocupaciones, y brindan apoyo emocional cuando es necesario, esto ayuda a construir relaciones sólidas y a fomentar un ambiente de trabajo positivo, al igual que se preocupan por el desarrollo personal y profesional de los mismos, ya que ofrecen oportunidades de capacitación y crecimiento, proporcionan retroalimentación constructiva para ayudarlos a alcanzar su máximo

potencial, promueven la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede llevar a un mayor compromiso y creatividad en la resolución de problemas, valoran las opiniones de los miembros del equipo, fomentan un ambiente donde todos se sientan escuchados y respetados, estos aspectos presentan una mejora del clima organizacional al fomentar la confianza, la transparencia y el respeto mutuo entre los miembros del equipo y puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados. (House & Mitchell, 1974).

Un aspecto negativo de este tipo de liderazgo es que se suelen tomar decisiones lentas en comparación con los líderes directivos, lo que puede desencadenar inconvenientes en situaciones de toma de decisiones urgentes. No obstante, existe poca firmeza en la toma de decisiones, se pueden presentar contradicciones con el equipo de trabajo y desencadenar conflictos y un exceso de consenso para llegar a un acuerdo dadas las diferencias en las opiniones. Por otra parte, puede ocurrir de que el líder en aras de evitar un conflicto, acceda a decisiones en las que no esté muy de acuerdo y por ende se tomen acciones mediocres, generando una pérdida de enfoque en los objetivos organizacionales al priorizar el bienestar de los empleados y la construcción de relaciones. Por otra parte, se pueden presentar demoras en la toma de decisiones y no responder de manera óptima a las urgencias requeridas en determinadas situaciones. (House, 1971).

Liderazgo Transformacional.

El liderazgo transformacional tiene la capacidad de inspirar profundamente a su equipo de trabajo trascendiendo sus propios intereses por el bien de la organización. Dentro de este estilo de liderazgo se identifican como principales características la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la influencia idealizada en la medida en que proporciona respeto, confianza, y transmite orgullo, (Robbins et al., 2009, p. 418)

Los líderes transformacionales son aquellos que son capaces de inspirar y motivan a sus seguidores para alcanzar un nivel superior de desempeño, despertando el compromiso, el sentido de pertenencia con la organización y la lealtad. Esta teoría se basa en la idea de que los líderes pueden generar cambios significativos al elevar la moral, la motivación y la identidad de sus seguidores. (Bass & Riggio, 2006).

Liderazgo Colaborativo.

El liderazgo Colaborativo es un término relativamente nuevo que data del año 1994. Este ha evolucionado a medida que las organizaciones han reconocido la importancia del trabajo en equipo y la colaboración. Este tipo de liderazgo permite conocer al cliente, potencia destrezas, reduce costos, y amplía la influencia para generar mejores resultados. Se puede trazar a prácticas y filosofías que enfatizan la importancia de la comunicación abierta, la confianza mutua y el trabajo conjunto para lograr objetivos comunes. Un líder colaborativo, cree en el equipo de trabajo pues gracias al apoyo de su

equipo de trabajo se pueden obtener mejores resultados, comparten abiertamente sus ideas y conocimientos, alientan las ideas de sus colaboradores, permiten nuevos roles y responsabilidades para alcanzar evolucionar y alcanzar el bien común, ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas y buscan la raíz de los problemas. Con este estilo de liderazgo se mejora la capacidad de beneficiarse mutuamente y se recompensan los resultados. (Perez, 2016, pp. 5–7)

Liderazgo Servicial.

El estilo de liderazgo servicial se fundamenta en la ayuda a los demás y puede estar por encima de los intereses organizacionales. En este caso, el líder se centra en garantizar un entorno en el que el equipo pueda crecer, y realizar un trabajo con excelente calidad. (Salemi, 2022).

Este modelo es aplicable al mundo empresarial enfocado en el servicio. Este estilo de liderazgo empodera y desarrolla a las personas, genera autenticidad, humildad, aceptación interpersonal y provee dirección y conformación de equipos efectivos. Un aspecto negativo de este tipo de liderazgo es que representa un riesgo para la obtención de resultados a que el líder pone por delante los intereses del grupo de trabajo. (Espinoza & Esguerra, 2017)

Liderazgo Situacional.

El estilo de liderazgo situacional se basa en la idea de que no existe un estilo de liderazgo único que sea efectivo en todas las situaciones, sino que los líderes deben adaptar su estilo de

liderazgo según las necesidades y las capacidades de sus seguidores y la situación específica en la que se encuentren. Este tipo de liderazgo puede poseer flexibilidad debido a que es altamente adaptable a diferentes situaciones y necesidades, pueden ajustar su estilo de liderazgo según las circunstancias y las capacidades de los miembros del equipo, lo que aumenta la efectividad en diversas situaciones, así mismo buscan desarrollo de empleados al evaluar continuamente sus habilidades y competencias. Los líderes situacionales pueden proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo personalizado lo que ayuda a mejorar la moral y la motivación del equipo y mejora de la Productividad al asignar tareas de acuerdo con las habilidades y competencias del equipo de trabajo, de esta manera, los miembros del equipo se sienten más capacitados para completar sus tareas de manera efectiva al permitir que los empleados tomen decisiones y asuman responsabilidades de acuerdo con su nivel de competencia, fomenta la autonomía y la autorresponsabilidad, esto puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de empleados, mejora de las relaciones al tener en cuenta las necesidades individuales de los miembros del equipo, el liderazgo situacional ayuda a construir relaciones sólidas y de confianza donde empleados se sienten valorados y apreciados, lo que fortalece el compromiso con la organización. (Robbins et al., 2009, pp. 395–396)

Sin embargo la adaptación continua del estilo de liderazgo puede resultar en una mayor complejidad de gestión para los

líderes situacionales, requiere un análisis constante de las situaciones y las habilidades de los empleados, lo que puede ser desafiante y consumir mucho tiempo, pero en ocasiones los empleados pueden sentirse confundidos si el líder cambia constantemente su enfoque de liderazgo, esto puede llevar a una falta de claridad en cuanto a las expectativas y los roles, lo que afecta la eficacia del equipo y pueden enfrentar dificultades para tomar decisiones sobre cuál es el estilo de liderazgo más apropiado para cada situación, lo que puede ocasionar estrés y sobrecarga cognitiva, especialmente en entornos dinámicos y cambiantes, si no se aplica de manera equitativa, el liderazgo situacional puede dar lugar a percepciones de favoritismo entre los empleados, aquellos que reciben un trato preferencial pueden sentirse injustamente tratados, lo que afecta la moral y la cohesión del equipo, la adaptabilidad del liderazgo situacional puede conducir a inconsistencias en el trato y las expectativas, lo que puede generar confusión y desconfianza entre los miembros del equipo, esto puede socavar la credibilidad del líder y afectar negativamente el rendimiento del equipo. (Sanchez & Rodriguez, 2010, pp. 25–37)

Liderazgo Transaccional.

Es aquel tipo de liderazgo que se caracteriza por la recompensa contingente, es decir, que en la interacción del líder con su equipo de trabajo existe un intercambio de recompensas por los esfuerzos, reconociendo los logros. Este líder transaccional abdica responsabilidades,

evitando de esta manera tomar decisiones, interviene en un asunto específico solo si los estándares no se cumplen y observa y busca desviaciones de las reglas y estándares emprendiendo acciones correctivas. Los líderes transaccionales guían y motivan a sus seguidores para que puedan alcanzar los resultados esperados de los objetivos propuestos, aclarando de esta manera, los requerimientos del rol y la tarea. (Robbins et al., 2009, pp. 418–419).

Liderazgo Inspirador.

El liderazgo inspirador es aquel líder que inspira a sus seguidores a trascender sus intereses personales para obtener los resultados, tienen una visión clara y definida. Una forma de liderazgo inspirativo es el carismático. Este estilo de liderazgo se basa en la capacidad del líder para articular una visión convincente del futuro y motivar a otros a trabajar hacia esa visión con pasión y determinación, suele tener motivación elevada los líderes inspiradores tienen la capacidad de elevar la motivación y el compromiso de sus seguidores. Inspirados por la visión y la pasión del líder, los miembros del equipo están dispuestos a esforzarse más y a superar obstáculos para alcanzar los objetivos, el desarrollo de talento, personal y profesional de sus seguidores, porque fomentan un ambiente de aprendizaje y crecimiento, brindando oportunidades para que los miembros del equipo desarrollen nuevas habilidades y alcancen su máximo potencial, una visión clara y convincente del futuro, se comunican esta visión de manera efectiva, inspirando a otros a creer en ella y a trabajar hacia su realización, a

través de su comportamiento auténtico y ético, ganan la confianza de sus seguidores, dejan una impresión duradera en los seguidores, pueden dejar un legado significativo en la organización y más allá. (Robbins et al., 2009, pp. 412–413)

En sentido contrario, a veces los líderes inspiradores pueden centrarse demasiado en la visión a largo plazo y descuidar la ejecución práctica de las tareas diarias ocasionando desconexión entre la visión y la realidad, lo que dificulta la implementación efectiva de los planes, se muestran un tanto arrogantes, lo que puede alienar a algunos miembros del equipo, demasiada confianza en sí mismos puede llevar a decisiones imprudentes o a ignorar las preocupaciones legítimas de los demás, en su entusiasmo por la visión, los líderes inspiradores pueden perder de vista las limitaciones y desafíos prácticos que enfrenta la organización, puede llevar a la creación de expectativas poco realistas, lo que eventualmente puede llevar a la decepción y la desilusión entre los seguidores o si la inspiración del líder proviene principalmente de su personalidad carismática en lugar de la visión compartida, los seguidores pueden volverse demasiado dependientes de la presencia del líder,

este puede generar problemas cuando el líder no está disponible o cuando hay cambios en el liderazgo y tener dificultades para adaptarse a situaciones cambiantes o para considerar diferentes perspectivas, limitando su efectividad en entornos dinámicos donde se requiere flexibilidad y agilidad.(Botella, 2016, pp. 61–62)

Actualmente hay muchas herramientas que permiten a las personas con cargos directivos afianzar sus conocimientos con el fin de lograr una mayor movilidad de las personas a las cuales dirige, sin embargo, aún existen muchos prejuicios a la hora de elegir cual es la mejor manera de lograr objetivos en donde todos los miembros del equipo vayan para el mismo lado y sobre todo tengan consciencia de cuál es la misión y visión de la organización para lograr el empoderamiento y generar acciones en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales logrando con ello un crecimiento. De allí que a lo largo de la historia siempre ha surgido la preocupación por realizar estudios que den las respuestas acerca de cuál es la mejor manera de dirigir y apalancar las organizaciones.

Tabla 1: Tipos de Liderazgo: Habilidades y Debilidades.

Tipo de Liderazgo	Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones rápida y eficiente, satisfacción laboral, creatividad, innovación, objetivos claros.	Falta de participación y motivación del equipo, falta de participación, desmotivación en el equipo, se basa en el

Tipo de Liderazgo	Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
		cumplimiento de órdenes, genera estrés y alta rotación.
Liderazgo Directivo	Planea, establece metas, genera ambiente motivador, alcance de metas efectivo, métodos claros,	Falta de participación del equipo, autoritario, poca flexibilidad.
Liderazgo Transformacional	Motivación del equipo para alcanzar metas, promueve la participación, retroalimenta, es equitativo, promueve el bienestar y la calidad de vida, inspira y motiva al equipo.	Lentitud en la toma de decisiones, menos efectividad en la resolución de problemas
Liderazgo camino-meta	Satisfacción del trabajo, directivo, participativo, orientado a metas, considerado, flexible, fomenta la productividad	Limita la autonomía, genera dependencia, descuido de necesidades, objetivos poco claros.
Liderazgo cimentador	Innovador, facilita recursos y herramientas, es afiliativo, promueve la cooperación y el trabajo en equipo, genera bienestar en los colaboradores.	Falta de dirección, dificultad en la toma de decisiones, ralentiza el progreso y tiene alta resistencia al cambio.
Liderazgo situacional o Laissez Faire	Es innovador, Integra aspectos positivos de varios tipos de liderazgo, se basa en las necesidades de la organización y el entorno, tienen en cuenta las capacidades del equipo, es flexible, genera oportunidades de crecimiento, permite al equipo asumir responsabilidades y los capacita constantemente, genera autonomía y empoderamiento.	Requiere análisis constante y por ende adaptación, suele ocasionar estrés, alta competencia entre sus miembros e inconsistencia de roles
Liderazgo inspirador	Carismático, futurista, inspirador, promueve el aprendizaje constante, desarrollo de potenciales, comunicación efectiva, comportamiento ético	Dependencia excesiva del líder para la dirección y motivación. Posible falta de atención a detalles, a veces egocéntrico, creación de metas poco alcanzable

Fuente: Creación propia

En el desarrollo humano se hace necesario el establecimiento de roles y el liderazgo nace de la necesidad de gobernar o controlar conductas en las personas que requieren dirección ya sea en una familia, comunidad, organización y/o nación. Por ende, con la revisión de las tendencias de liderazgo se evidencia que este trae consigo la necesidad de innovar, emprender y ser eficiente para el logro de los objetivos empresariales.

En el caso de nuestro país para (Muñoz, 2020), en su tesis: “Análisis de los modelos de liderazgo en las empresas de Colombia”, concluye que el líder es un agente que puede generar un excelente clima laboral, por tener la capacidad de transformar situaciones que deben mejorarse logrando un equilibrio entre los objetivos trazados y la satisfacción de los empleados.

Sin embargo, se destaca la necesidad de continuar investigando en el contexto nacional aspectos relacionados al liderazgo, donde se consideren factores que influyen en el comportamiento con relación a los estilos de liderazgo asociados a las posibilidades y limitaciones que tiene el contexto nacional, teniendo en cuenta factores propios de las localidades, culturas y demás factores que puedan influir en el liderazgo.

Conclusiones

En el presente estudio se realizó una revisión bibliográfica y análisis de la literatura sobre el liderazgo y se indagó como fue su evolución y cuáles fueron los estilos de liderazgo que se asocian a

las nuevas tendencias cumpliendo de esta manera el principal objetivo de este estudio. Se inició con una introducción donde se contextualizó sobre los tipos de liderazgo, los materiales y métodos empleados y se desarrolló el estudio plasmando los aportes más significativos de los diversos autores estudiados sobre las tendencias del liderazgo con una visión crítica sobre los mismos.

Los autores de los documentos revisados en el presente estudio coincidieron en la importancia de mantener un clima organizacional favorable, ya que un mal clima puede afectar la motivación, la productividad y generar desconfianza entre los directivos y los colaboradores. Por lo tanto, los líderes deben trabajar en la creación y mantenimiento de procesos que fomenten la mejora continua y la estabilidad del clima laboral.

El objetivo principal de este estudio teórico ha sido describir los principales estilos de liderazgo, identificando las tendencias que influyen positivamente en la gestión administrativa contemporánea. Tras la revisión y análisis de las teorías principales relacionadas con los estilos de liderazgo y su aplicación en la gestión administrativa actual, se concluye que la relevancia de estos estilos radica en el grado de sinergia que generan al atender tanto a las personas como a los objetivos de la organización. La eficacia de un estilo de liderazgo específico depende de su capacidad para desarrollar esta sinergia, que varía según las necesidades particulares de cada empresa.

Teóricamente, no se puede afirmar que un estilo de liderazgo sea superior a otro, dado que la diversidad de organizaciones y la complejidad de las variables sociales involucradas impiden un control exhaustivo de todas las posibles influencias. Por tanto, los estilos de liderazgo más efectivos serán aquellos que orienten la conducta de los líderes mediante estrategias diseñadas específicamente para situaciones particulares.

Esta revisión teórica destaca la necesidad de continuar investigando sobre cuál es el estilo de liderazgo más adecuado en contextos específicos. Aplicar las mejores estrategias de liderazgo es crucial para el desarrollo y gestión eficiente de una organización, optimizando el manejo de los recursos disponibles.

Es importante señalar que muchos de los estilos de liderazgo presentados en este estudio han sido propuestos en el contexto de países del primer y segundo

mundo. Por ello, futuras investigaciones deben considerar esta limitación y dirigir sus esfuerzos hacia el desarrollo de propuestas de liderazgo adaptadas a la realidad nacional e incluso local, tomando en cuenta la cultura de las diferentes ciudades en Colombia. De este modo, el conocimiento generado será más relevante y aplicable para definir el estilo de liderazgo moderno más funcional en organizaciones con contextos y localidades específicas.

Agradecimientos

Agradezco a la vida y a Dios por esta maravillosa oportunidad, a la Universidad Santiago de Cali y a su distinguidísimo Sr. Rector, el Dr. Carlos Andrés Pérez Galindo y a toda mi familia que siempre estuvieron acompañándome en este proceso y me brindaron su apoyo para salir adelante.

Victor Galindo

Referencias

- Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 122-136.
- Alarcón, L., García, J. & Bolívar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341 – 363. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>.
- Angarita, E., Jiménez, L. ., & Manzano, O. . (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. *Dictamen Libre*,(28). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>.
- Anzola S. (1986) *El comportamiento de la Pequeña Empresa Mexicana*, Monterrey, N.L. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, tomado de: Husted B. (1996)

Mexican Small Business Negotiations with US Companies: Challenges and Opportunities, International Small Business Journal , 14,4 UK.

- Arévalo, A. (2018). *La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central.*
- Ayala Calderon, M. (2015). *El liderazgo autocrático y el Clima laboral.*
- Barrera, E., & Lagomarisino, R. (2012). *Un sistema de inductores para la innovación en el contexto de organizaciones colombianas Inducing system for innovation in the.*
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations.* New York: The Free Press
- Bass, B., & Riggio, R. (Ed.). (2006). *Transformational Leadership.* New York: Psychology Press.
- Barth R. (1988), "Lecciones Magistrales", Universidad de Harvard, citado en Burbach H. (1988), "New ways of thinking for educators", en *The Education Digest*, Marzo, USA, tomado de Hersey P. et al (1998), "Administración del comportamiento organizacional" 7a edición. Prentice Hall, México.
- Becherer R, Maurer J. (1999) "The Proactive Personality Disposition and Entrepreneurial Behavior among Small Company Presidents", *Journal of Small Business Management*, January UK.
- Bernal, D (2021) El liderazgo organizacional colombiano en la gestión humana postpandemia COVID-19 Universidad Militar Nueva Granada.
- Bocaya Rocio. (2022). *Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones.* 28.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/BoyacáAvilaRocio2022.pdf.pdf?isAllowed=y&sequence=1http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Botella, F. (2016). *Liderazgo inspirador.*
- Bours Castelo E.(1998) "Elevar la Competitividad, objetivo de la micro, pequeña y mediana", *Boletín Cetro-Crece*, México.
- Boyett J, Boyett J. (1999) "Hablan los Gurús" , Edit. Norma, Colombia, p. 1-52 Camisón Z. (1996) "Competitividad y Teoría de la Estrategia: Un Análisis Aplicado a la Cohabitación PYME-Gran Empresa", *Revista Asturiana de Economía*, No 6, España.
- Castro Solano,A.-Nader,M.-Casullo,M.M.(2004): La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista de Psicología*, 22 (1), 63-88.
- Cárdenas Contreras , L. P. ., Palacios Alvarado , W., & Carreño Flórez , Édgar F. (2023). *Importancia de la construcción de escenarios para el liderazgo transformacional en la gerencia moderna en Colombia.* *Dictamen Libre*, (32), 53–63.
<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10401>
- Cox & Hoover (1994), *Leadership When the Heat is On: 24 Lessons in High-Performance Management*, McGraw-Hill Education, 2007
- Cuervo, I y Guerra, L (2021) *Gestión humana y Liderazgo orientado a las personas, conectando a los colaboradores con las nuevas formas de trabajo debido a la pandemia*, Universidad EAN.

- Delgado-Torres, N. A. y Delgado-Torres, D. (2003). Lider Y Liderazgo: Reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75–88. <https://doi.org/0120-0976>
- Esquivel, A (2022) El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones, Fundación Universidad de América.
- Espinoza, J., & Esguerra, G. (2017). *Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación*. 2014.
- Estrada Mejía, S. (2007). *Liderazgo a traves de la historia*. 34, 343–348.
- Evans, M. (1970). The Effects of supervisory behavior on the path goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 277-298.
- Farías Linares, Stephany Rebeca (orcid.org/0000-0002-4889-8521): [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93925/Far%
c3%aas_LSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93925/Far%c3%aas_LSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fonseca, J (2023) Contextualización teórica del liderazgo en el siglo XXI y su relación con los negocios internacionales, Universidad Santo Tomás.
- Giraldo Gonzalez, D., & Naranjo Agudelo, J. A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*.
- González, E. (2021), Nuevos desafíos para los altos gerentes: reflexión sobre una postura de liderazgo en tiempos de covid -19, Universidad Militar Nueva Granada.
- González - Castro, Y. ., Manzano - Durán, O. ., & Torres - Zamudio, M. . (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64–72. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- González, E. (2021). Nuevos desafíos para los altos gerentes: reflexión sobre una postura de liderazgo en tiempos de COVID -19. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39617>.
- House, R. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339.
- House, R. & Mitchell, T. (1974). *Path goal theory of Leadership*. Nueva York: Markus Wiener Publishing Inc
- Hutchinson Heath, S. M. (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. 28–32.
- Ignacio Martínez. (2010). Liderazgo : Características de un Líder. *Red Univeritaria Virtual Internacional*, 1–7.
- Jimenez Pacheco, L. F., & Pacheco Herazo, M. R. (2023). *Estilos de liderazgo en las empresas en Colombia*.
- Leon, j., Monar, L., Guerrero, D., (2020) Comparación estilo de liderazgo y clima laboral en la organización Coomeva servicios compartidos, Universidad Católica de Colombia.

- Munar, D y Giraldo, J (2019) El impacto de la tecnología en el liderazgo empresarial: Reflexiones y análisis en el sector automotriz, Universidad del Rosario.
- Muñoz, J (2020) Análisis de los modelos de liderazgo en las empresas de Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
- Morales García, R., Lozano García, J. J., Ledesma Zavala, A. G., & Cuevas Vargas, H.(2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 31(2), 73–90. <https://doi.org/10.18359/rfce.6701>
- Murillo, R (2020) Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia, Universidad del Rosario.
- Ogliastri, E. (1997). & Bass, (1985). Liderazgo organizacional en Colombia: Un estudio cualitativo. Revista universidad EAFIT, 33(105), 35-52. [https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16410/document+\(86\).pdf?sequence%3D1&isAllowed=y](https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16410/document+(86).pdf?sequence%3D1&isAllowed=y)
- Ogliastri, E. (2005). Liderazgo en Colombia: Un estudio Cualitativo. EAFIT, 6-13.
- Perez, N. (2016). Liderazgo Colaborativo. *Construyendo Alianzas Poderosas*.
- Perez, N (2022) Liderazgo organizacional: La visión actual de Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
- Perez, Y y Aldana, Y (2022) El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de Planes de formación de las organizaciones. Universidad del Tolima.
- Rivera, D., Flórez, A (2020) El liderazgo en el desarrollo y la gestión de las organizaciones, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2020.
- Rivera, C. R. (2022). El liderazgo de equipos en trabajo remoto como un modelo de gestión eficiente en las empresas de hidrocarburos de Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/43767>.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., H, J. M. J., & Estrada, R. G. (2009). Comportamiento organizacional (Decimoterc).
- Rojas, A y Vargas L (2021) Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional: Una revisión bibliográfica, Universidad cooperativa de Colombia. Tesis
- Rozo, A., Flórez, A., Gutierrez, C (2019) Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección Estratégica. Universidad Simón Bolivar.

- Rueda, G (2016) El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales, Programa de Psicología, Escuela de Medicina y ciencias de la Salud, Universidad del Rosario.
- Salas, J. (2007). Liderazgo. *Apuntes Generales*, 4, 1–32.
- Salemi, J. (2022). *La importancia del liderazgo servicial como generador de cambio cultural en las organizaciones*. 30, 153–161. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.30.8827>
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (1996). Metodología de la investigación. In *Edición McGraw-Hill*. http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Sanchez, E., & Rodriguez, A. (2010). *40 Años de la teoría del liderazgo situacional : una revisión*.
- Segundo, L. (2021). *El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora . Un acercamiento mediante el modelo camino-meta*.
- Seoane, J. (2019). Los 3 estilos de liderazgo que predominan en Colombia. Revista Dinero. Aparicio, E. M.
- Summa, R. (2020). Liderazgo: características de un líder. Red universitaria virtual internacional, https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf.
- Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2016). La Conceptualización del Liderazgo: Una Aproximación desde la Práctica Educativa. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(5). <https://doi.org/10.15366/reice2014.12.5.006>