



LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS

**MARIO FERNANDO UZURRIAGA BALANTA
CESAR AUGUSTO OSORIO QUINTANA
OSCAR FERNANDO ARIAS ERAZO**

**PEDRO CRUZ AGUILAR
JULIO CESAR ESCOBAR CABRERA
Directores de trabajo de grado**

**Modalidad
Artículo de revisión**

**Líneas a de investigación
Desarrollo de investigación**

**Grupo de investigación
GISESA**

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2020**

LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS

Mario Fernando Uzurriaga Balanta¹, Cesar Augusto Osorio Quintana² y Oscar Fernando Arias Erazo³

Resumen

El propósito del presente artículo de revisión bibliográfica es identificar las definiciones y estilos de liderazgo más relevantes publicados en revistas científicas indexadas entre el año 2010 - 2020. Esta investigación se realizó mediante la selección de artículos de revistas indexadas de bases de datos tales como: Scopus, Sciencedirect y Springer, utilizando las palabras clave: estilos de liderazgo, liderazgo, características de los líderes, definiciones de liderazgo y definición de estilos de liderazgo. Se realizó un análisis documental de 30 de estos artículos. Se encontró que a lo largo de la historia han surgido diferentes definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo y que en la actualidad existe una tendencia de las organizaciones hacia la búsqueda del liderazgo ideal el cual se adecue a su escenario y entorno cultural y demográfico, teniendo en cuenta ciertas particularidades generales en los actores del liderazgo. También se identificó que los autores han modificado y adecuando estos conceptos de liderazgo y estilos de liderazgo, con lo que se concluye que conocer estos conceptos teóricos permite a los líderes un mejor desempeño práctico y acertado en el desarrollo de los diferentes roles en el contexto del mundo organizacional a nivel mundial.

Palabras clave: estilos de liderazgo, liderazgo, características de los líderes, definiciones de liderazgo, definición de estilos de liderazgo.

Abstract

The purpose of this bibliographic review article is to identify the most relevant definitions and leadership styles, published in scientific journals between 2010 and 2020. This research was carried out by extracting articles from indexed journals from the database such as: Scopus, Sciencedirect, Springer, using the keywords: leadership styles, leadership, characteristics of leaders, definitions of leadership and definition of leadership styles. A documentary analysis of 30 of these articles was carried out, which yielded highly relevant information with which the written document was prepared. It was found that throughout history different definitions of leadership and leadership styles have emerged and that there is currently a tendency of organizations towards the search for ideal leadership, which is appropriate to the cultural and demographic setting and environment, taking into account it has certain general peculiarities in the leadership actors. We also identify that the authors have modified and adapted these leadership concepts and leadership styles, with which it is concluded that knowing these theoretical

¹ Mario Fernando Uzurriaga Balanta, Estudiante de administración de empresas, uzu176@gmail.com

² Cesar Augusto Osorio Quintana, Estudiante de administración de empresas, cesarosoriou89@gmail.com

³ Fernando Arias Erazo, Estudiante de administración de empresas, oscar.arias02@usc.edu.co

concepts allows leaders to perform better in a practical and successful way in the development of different roles in world contexts. Organizational worldwide allows leaders a better practical and successful development within the different movements and contexts within the organizational world worldwide.

Keywords: leadership styles, leadership, characteristics of leaders, definitions of leadership, definition of leadership styles.

Introducción

En este trabajo se encontrará información acerca de definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo más relevantes entre los años 2010 y el 2020 en el escenario organizacional, las tendencias de liderazgo en la última década, y se amplía el panorama sobre como los líderes llevan a cabo su rol dentro de las empresas en diferentes partes del mundo.

De acuerdo con Escandón y Hurtado (2016) el liderazgo “constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas” (p.138). Para el desempeño de las labores y alcance de los objetivos organizacionales, los líderes adoptan un estilo propio que emplean para el direccionamiento de los equipos de trabajo, Teórica y academicamente existe una gran cantidad de estilos de liderazgo los cuales pueden ser clasificados basados en el conocimiento, experiencia, características particulares e individuales de las personas las cuales emplean para contribuir al alto desempeño de los equipos de trabajo para el logro de los objetivos y metas propuestas en las organizaciones.

Es importante resaltar que en la actualidad las empresas realizan enormes esfuerzos por el logro de los objetivos, los cuales se transforman en actividades que engloban a todos los procesos organizacionales, es por esto que es necesario enfatizar en la importancia del liderazgo y los estilos liderazgo en el escenario organizacional.

Por otro lado, el estudio de los estilos de liderazgo permite analizar cuáles son las mejores acciones para el direccionamiento de las organizaciones y definir cuál es la manera más adecuada para lograr los objetivos y metas esperadas, también es cierto que del 2010 al 2020 ha evolucionado la forma como se lidera, se observa mucho más trabajo en equipo y se da mayor énfasis a las habilidades y a la retroalimentación entre los miembros de la organización. A lo largo de la historia, el liderazgo es un tema de gran interés alrededor del cual se ha realizado infinidad de investigaciones reflejadas en gran cantidad de libros y artículos, sin embargo, según Jankurová, Ljudvigová, y Gubová (2017) a pesar de la enorme cantidad de literatura profesional y popular, el concepto de “liderazgo está asociado con muchas preguntas sin respuesta y conclusiones controvertidas” (p.136).

Metodologia

Para el desarrollo de la investigación se realizó un estudio de información secundaria, en la cual se llevo a cabo una consulta de articulos contenidos en las bases de datos Scopus, Science direct y Springer através de la pagina web de la Univercidad Santiago de Cali, entre otras; de las cuales posteriormente se realizo un análisis selectivo de 30 de estos artículos, los cuales se indagaron aplicadamente teniendo en cuenta unicamente los comprendidos en un periodo de publicacion entre el año 2010 - 2020; en la consulta de los articulos se encontro documentacion muy relevante con ilustraciones contemporanea acerca de las investigaciones y escritos de autores cuyas obras y teorías son revisadas y comprobadas en el marco del sector organizacional actual en diferentes partes del mundo. Se analizaron detalladamente los temas que tenían lugar en nuestro interes promordial del objetivo del estudio realizado, los cuales amplian el panorama sobre diferentes escenarios donde se ocupa el concepto que se tiene sobre definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo.

Resultados

Definiciones de liderazgo

El liderazgo en la actualidad es un tema de gran interés y juega un papel muy importante en los diferentes escenarios organizacionales.

El origen etimológico de las palabras líder y liderazgo es "laed", que significa camino". Laeden--el verbo—significa viajar", se refiere a la acción de llevarlo de la mano, conducirlo, guiarlo, orientarlo.

Para Ganga y Navarrete (2013). Un líder es quel que no sólo acompaña, también muestra a sus compañeros de viaje el camino, la ruta a seguir. De este modo, esta antigua metáfora del líder como timonel o piloto que guía, encauza y orienta una ruta hacia una meta determinada, sigue siendo aplicable.

El liderazgo a través de la historia ha sido definido de diferentes maneras, algunos autores como Serrano y Portalanza (2014) plantean que “es un tema crecidamente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia” (p.118).

Algunos autores coinciden en el concepto general de liderazgo, sin embargo en el mundo existen una gran cantidad de definiciones lo cual hace que sea muy difícil que haya un concepto global, sin embargo se habla de que el liderazgo es un proceso en el cual el líder orienta e influye sobre las actividades realizadas del equipo de trabajo, esto implica tener una visión clara de la organización donde se incluya una gran cantidad de variables como los son los valores, tareas, procesos y cambios, los cuales se deben controlar para llevar a los colaboradores al logro de los objetivos trazados (Hoon, You, y Jung , 2015).

En la actualidad se infiere que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrollada de forma natural o puede ser entrenada, sin embargo, el líder debe cumplir con unas características especiales que debe emplear de forma eficaz, como por ejemplo la capacidad de influencia en los seguidores y otros elementos incluyendo la auto-motivación con el objeto de promover el interés individual de fomentar el interés colectivo (Godoy y Bresó, 2013).

Las relaciones interpersonales varían en todos los grupos de trabajo debido a varios factores, el liderazgo no es una característica particular de una persona, más bien algunos líderes tienen capacidades individuales que realzan su labor dentro de los procesos y actividades realizadas en las organizaciones, esto permite que el liderazgo se convierta en un proceso de influencia en la interacción que conlleva a la realización de las labores y las relaciones de trabajo, donde el líder se convierte en la persona más influyente entre los demás (Hanges, Aiken, Park, & Su, 2016).

El liderazgo debe ser visto de manera clara, las tareas del líder deben estar bien definidas al igual que las responsabilidades de los subordinados, esto realza los estándares de desempeños y establece los canales de comunicación bien definidos (Wipulanusat, Panuwatwanich & Stewart, 2017).

En la búsqueda de la “definición ideal” de liderazgo, muchos autores e investigadores se disponen a dar su punto de vista según su análisis, para estos el liderazgo es definido como un suceso o proceso transaccional que se da entre los integrantes de un grupo de trabajo, esto permite señalar que el liderazgo no es una cualidad innata o una característica que nace con el líder (Jankurová, Ljudvigová, & Gubová, 2017).

Liderazgo y Organización

“El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza sicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones” (Ramírez, 2013, p.5).

Según Ramírez (2013) el liderazgo se encuentra presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana, gracias a su naturaleza sicosocial es posible situarlo en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la dirección de organizaciones (p.5).

El líder posee unas características que lo identifican, López, Garza, y Zavala (2017) lo definen como un “visionario, capaz de anticiparse generando estrategias para las organizaciones empresariales, para lograr hacerlas más competitivas, generar sostenibilidad a corto y largo plazo en un mercado cada vez más competitivo, influir en el desarrollo y crecimiento” (p.57).

También otros autores asumen que “El liderazgo es concebido como un fenómeno social y relacional producto de la interacción entre las personas” (Contreras y Castro, 2013, p.73).

Contreras y Castro (2013) enumeran los propósitos del liderazgo así: 1) facilitar la interpretación de las visiones y expectativas colectivas de los agentes que participan directa e indirectamente en las organizaciones; 2) promover la adaptación del sistema a su entorno a través de la movilización del poder entre sus miembros; 3) potenciar la diversidad personal a través del reconocimiento de las habilidades particulares, y 4) generar, a través de la comunicación, contextos propicios para la creatividad e innovación generando confianza en los miembros de la organización.

Se comprende la organización como “un sistema dinámico en permanente proceso de cambio que se moviliza, en virtud de la relación dinámica, que se da entre líderes y colaboradores” (Contreras y Castro. 2013, p.72).

Avanzar, evolucionar, equilibrar, perfeccionar si se quiere, son algunos de los objetivos que deben lograr en las organizaciones los líderes y colaboradores, estos no solo son beneficiosos para un adecuado clima organizacional, también son el eslabón motivacional que facilitara la innovación en los equipos, así como motivación para desarrollar mejor sus tareas y lograr los objetivos y metas y evitar la deserción de los colaboradores.

Es vital para el liderazgo lograr un adecuado clima organizacional, siendo este el ambiente percibido por los colaboradores en el que se desenvuelven dentro de una estructura organizacional, algunos de los más importantes aspectos que rodean un adecuado clima son: toma de decisiones, objetivos, liderazgo, motivación, cooperación, y relaciones interpersonales, siendo el liderazgo el más determinante. Conformar un equipo de trabajo con tareas y responsabilidades claras, inyectarles motivación es un ejercicio vital para lograr un alto estado de ánimo y el máximo desempeño, esta inyección de motivación, así como la medición de resultados deben ser medidos y valorados en intervalos de tiempo muy cortos, el objetivo es propiciar un adecuado clima organizacional en el cual sus colaboradores perciban el bienestar particular y general, sentir que puedan crecer y desarrollarse, así mismo es fundamental que todos los eslabones estén encadenados, trabajen perfectamente coordinados y colaborativos, siempre altamente motivados y con las perspectivas, objetivos y metas lo suficientemente claros.

Estilos de liderazgo

Los estudios e investigaciones en torno a los estilos del liderazgo son múltiples y variados, con los cuales se busca determinar como se desenvuelven en los diferentes escenarios dentro de las organizaciones, con el interés de aclarar cómo afecta el rol que desempeña esta posición en el desarrollo y sostenibilidad de los procesos realizados por las empresas.

Son varias las particularidades que caracterizan a las personas que desempeñan un rol de liderazgo en las organizaciones, diferentes autores se han enfocado en identificar y clasificar los diferentes estilos de liderazgo, los cuales denotan la forma de como proceden los líderes dentro de las compañías y los equipos de trabajo, así como sus acciones, formas de dirigir a las personas y la manera como orientan los procesos de las empresas, para conducir las al logro de los objetivos y metas trazadas.

Para Cuadrado (2014a) es necesario relacionar los estilos de liderazgo y el género, en efecto son varias las alternativas que, relacionadas indirectamente con el género, pueden contribuir a ilustrarnos sobre las diferencias como las similitudes encontradas entre hombres y mujeres a la hora de ejercer el liderazgo. En las organizaciones nos encontramos que las mujeres ejercen un liderazgo más de democrático y más pasivo en los puestos de dirección, mientras que los hombres tienden a tener más rasgos de estilos autocráticos.

Los líderes tienen un estilo de liderazgo que los caracteriza, sin embargo, algunos actúan de forma estratégica, y cambian según el momento o las circunstancias, esto se presenta tanto en las organizaciones políticas, sociales o empresariales (Rivas-Otero, 2019).

Para Cuadrado (2014b) “la importancia de los estudios de los estilos de liderazgo reside en que permite comprender globalmente el proceso de liderazgo”. Dicho estudio, junto con el de otros aspectos del liderazgo como la emergencia, eficacia, la evaluación, o las conductas, realiza también su aportación particular (p.150).

Los estilos de liderazgo han sido definidos y agrupados por algunos autores como los más relevantes en el periodo comprendido entre el año 2010 y el año 2020, que son tratados a continuación.

Para Bastidas-Reyes y Briana-Turrent (2018) en el Ambiente institucional se puede notar una limitada participación femenina en los puestos de dirección, coartando de cierta forma el liderazgo de las mujeres, por otro lado, también se puede notar que en algunas organizaciones a la hora de tomar decisiones sus puntos de vista no sean muy valorados.

Liderazgo transformacional

Es uno de los estilos de liderazgo más valorados en la actualidad debido a lo que implica para las organizaciones modernas.

Bass (1985) citado por Perilla y Gómez-Ortiz (2017) establecen que a través del liderazgo transformacional el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores.

Los resultados en las organizaciones modernas que aplican este tipo de liderazgo van desde la elevada autoestima de sus colaboradores hasta mayor identidad organizacional, pasando por mayor autoeficacia, confianza en el líder y en todos los miembros del equipo. “Este estilo de liderazgo implica un proceso de influencia a través del cual los líderes promueven en los seguidores una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de su entorno” (Perilla y Gómez-Ortiz, 2017, p.96).

El liderazgo transformacional posee unas características intrínsecas que lo definen. 1) motiva y premia a su equipo, lo fortalece, lo conoce, lo alienta al cumplimiento y cuando lo logran lo reconoce y lo premia. 2) brinda confianza a participar activamente, socializa adecuadamente las metas y objetivos, escucha sus ideas o propuestas. 3) inspira y es ejemplo. Es modelo a seguir por su buen trato y respeto. 4) asume riesgos y prepara los distintos escenarios. 5) Está preparado para afrontar los cambios y los embates de las

distintas situaciones que pueden poner en riesgo la organización. 6) es empático y se preocupa por el bienestar de su equipo.

El liderazgo transformacional

Ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados (Hermosilla, Amutio, Da Costa., y Páez, 2015, p.135).

Se dice que los líderes transformacionales “pueden realmente ser vistos como agentes de cambio, colocando la preocupación y el desarrollo de los demás por encima de sí mismos” (Kumar, 2013, p.40). Este aporte realza este estilo de liderazgo, ya que deja entrever que las acciones del líder son muy humanitarias y esto hace que los seguidores afirmen su lealtad hacia él. También se infiere que el liderazgo transformacional “implica una fuerte identificación entre subordinados y su líder, ya que integra una visión compartida del futuro, superando el intercambio de intereses sobre recompensas contingentes” (Pérez-Ortega, y Moreno-Freites, 2019, p.10). Según lo anterior apoya el concepto de que existe un vínculo entre líder y seguidor y se basa en los acuerdos a los que se puede llegar entre las partes, con la misión principal del cumplimiento de los objetivos trazados.

Las investigaciones evidenciaron que el liderazgo transformacional está directa o indirectamente vinculado a las percepciones positivas de la Responsabilidad Social y se implementa para equilibrar los intereses de la mayoría de las partes interesadas (Díaz, Andrade, y Ramírez, 2019, p.123).

Cruz, Salanova, y Martínez (2013) brindan una definición muy acertada al indicar que un líder transformacional es aquella persona plena, que evoluciona positivamente, crece e inspira a sus seguidores para superar inclusive sus propios intereses.

Liderazgo transaccional

Algunos autores definen liderazgo transaccional como un enfoque que no está basado en una relación dar y recibir, como tradicionalmente ocurre en las relaciones líder-seguidor en los equipos de trabajo, sino que se basa en la personalidad y características del líder y su habilidad para generar diferentes resultados a través del ejemplo suyo y la fusión de una visión energizante y objetivos retadores, este tipo de liderazgo se hace interesante en cuanto a su empleabilidad cuando hay la necesidad de resolver un tema específico, el cual no busca una transformación general dentro de la organización. (Fernández y Quintero, 2017).

Sarrio, Barbera, Candela, y Ramos (2014) plantean que para el estilo tradicional de liderazgo transaccional “es necesario incorporar las características del liderazgo transformacional considerado como innovador, con el objetivo de mejorar la calidad y eficacia de las organizaciones respondiendo a los cambios e innovaciones del mercado laboral” (p187).

Liderazgo estratégico

Es definido como la facultad de un líder para anticiparse y visionar sobre cómo proceder estratégicamente, con el propósito de alcanzar los objetivos programados; a su vez, el líder cuenta con la capacidad de adaptarse a diversos escenarios futuros y es dinámico ante los cambios anticipados o repentinos, promoviendo en sus equipos de trabajo o compañeros la estimulación y la motivación (López, De la garza, y Zabala, 2020).

Es uno de los estilos de liderazgo modernos más completo debido a que estudia, extrae y asume las fortalezas de otros importantes estilos tales como el liderazgo transformacional, carismático, visionario. Sus decisiones están basadas en el análisis de la inteligencia social, complejidad conductual y cognitiva, su enfoque estratégico le permite anticiparse, pensar estratégicamente, genera cambios pensando en el futuro dentro de la organización al mismo tiempo estimula y motiva a sus seguidores participando activamente en el intercambio de estrategias, comparte sus logros y no busca recibir todo el mérito por las metas alcanzadas. Se preocupa por el beneficio de sus colaboradores.

Liderazgo LMX

Leader-member-Exchange (LMX), se define como un liderazgo con enfoque de intercambio social, básicamente indica que un proceso de liderazgo es efectivo cuando los líderes y seguidores son capaces de establecer relaciones maduras de liderazgo o relaciones de alta calidad, y en las que tales relaciones permiten acceder a diversos beneficios mutuos.

Las relaciones de alta calidad de LMX se caracterizan por ser relaciones entre 2 individuos en la cuales ambos son capaces de ejercer considerable influencia el uno sobre el otro, se goza de un mayor acceso a los recursos y obtiene además un mayor apoyo y una comunicación abierta (Bornay-Barrincha, 2013).

Este tipo de liderazgo se alimenta del hecho que cuando esa relación funciona bien y existe ese deseo en conjunto de lograr los objetivos entre el líder y los subordinados, estos últimos tienden a buscar soluciones innovadoras y flexibles a los problemas así como a desarrollar esfuerzos extras para emprender actividades adicionales a lo normal, trabajar horas extras si fuese el caso, pero por sobre todas las cosas no les da miedo proponer ideas nuevas, alternativas que consideran viables sin temor a que puedan ser rechazadas por que confía en su líder, es decir en otras palabras están dispuestos a brindar valor agregado a sus actividades y responsabilidades y también proponer ideas nuevas sin temor al rechazo.

En el liderazgo LMX, los líderes: “ejercen una fuerte influencia sobre sus seguidores uno a uno, de forma que cuantas más relaciones de alta calidad mantengan los líderes con cada uno de sus miembros del equipo, mayor será la percepción compartida de un entorno seguro, flexible y tolerante” (Bornay-Barrincha, 2013, p. 44).

“Un desempeño excelente del trabajador se puede lograr a través de una gran motivación, la misma que es generada por un clima organizacional favorable y este a su vez es generado por una buena práctica de liderazgo” (Serrano y Portalanza, 2014, p. 123).

Un gran porcentaje de éxito de toda organización, proyecto, tarea etc., reposa en los hombros del líder, Un buen liderazgo genera y trasmite confianza en su equipo y este a su vez confía y trabaja para el resultado positivo final de los objetivos, la capacidad de liderazgo se mide en control y toma de decisiones en los momentos más apremiantes, organizar y motivar el equipo de tal manera que cada uno de los individuos cumpla una función determinante en el logro de los objetivos.

Liderazgo electrónico

El liderazgo electrónico “surge como producto de la interacción entre las posibilidades que brindan las tecnologías de la información y los propósitos del liderazgo”. El entorno en el que operan las organizaciones en la actualidad ha tenido cambios importantes” (Esguerra y Contreras, 2016, p.267). Ante los cambios inminentes y las nueva formas de relacionarse, el liderazgo electrónico juega un papel predominante frente a nuevas opciones de comunicarse en la virtualidad, con herramientas tecnológicas que brindan mayor agilidad en los procesos de las empresas, en torno a la toma decisiones en escenarios cada vez más globalizados, con la inmediatez que nos exige el mercado y liderar de forma eficiente equipos de trabajo virtuales.

Liderazgo Facilitador

Este estilo de liderazgo establece que el líder es quien promueve la cohesión y el trabajo colectivo y crea los escenarios para la solución de las diferencias interpersonales siendo mediador entre los equipos de trabajo para la resolución de conflictos interpersonales (Barbosa, Gambi, y Gerolamo, 2017).

Liderazgo Mentor

Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser el líder quien orienta de manera empática, crea espacios para promover el desarrollo, atiende y escucha las problemáticas que se presentan entro los integrantes del equipo de trabajo, premia y estimula los logros de las personas (Barbosa, Gambi, y Gerolamo (2017).

Liderazgo Innovador

Los líderes que emplean este estilo de liderazgo tienen la capacidad de anticiparse a los cambios, es proactivo, se incorpora rápidamente a los cambios y promueve y diseña los cambios enmarcados en la necesidades de las organizaciones (Barbosa, Gambi, y Gerolamo (2017).

Liderazgo de servicios

Para Rivera, Santos, Martin-Fernandez, Requero, y Cancela (2018) al investigar el liderazgo de servicio que se desarrolla a través de los emprendimiento social y las actuaciones de los estilos de vida relacionales (relaciones positivas y negativas), encontró que los estilos de vida violentos están vinculados de forma negativa con el

emprendimiento social y los liderazgos sociales de forma positiva, es así como los resultados van de acuerdo a las actitudes que manifiesten los líderes.

Liderazgo Camino-Meta

Autores, como Willman y Velasco (2011) emplean estilos de liderazgo muy eficientes como el de liderazgo camino-meta que consiste en permitir que las personas intervengan en la toma de decisiones. Para lo cual se consulta a los colaboradores y se escuchan sus opiniones, pensamientos y sugerencias y se llevan a la mesa de trabajo donde se toman decisiones dentro de organización, de esta manera se incluye a los trabajadores en la toma de decisiones, aumentando la satisfacción de estos, ampliando el margen del logro de los objetivos y las metas de las empresas.

Teoría colectivo-líder

En esta teoría se intenta explicar al liderazgo de modo diferente al habitualmente conocido, se acostumbra entender en todas las teorías y estudios que entre líder y colaboradores es el líder el factor predominante, aquí es el colectivo el que tiene la principal relevancia, y es el líder el resultado de los requisitos exigidos por el colectivo.

Para Labourdette & Scaricabarozzi (2010) el factor social del liderazgo es tan fuerte que cuando el grupo de seguidores abandona al líder lo mata simbólicamente como tal, este hecho es socialmente más poderoso que la misma muerte física, pues en esta desaparición el líder puede recordarse e incluso crecer como mito social, mientras que en la muerte simbólica es quitado del medio y borrado de la memoria, deja de ser objeto de identificación grupal para volverse mero individuo aunque conserven intactas sus cualidades originarias.

El liderazgo basado en principios vs la teoría evolutiva del liderazgo

En la revisión y lectura de estudios sobre los estilos de liderazgo, se encontró estos dos enfoques muy interesantes, en los cuales se podría entender el liderazgo movido bajo un patrón de conductas.

El liderazgo basado en principios indica que: “los individuos durante su vida deben enfrentar permanentemente tres constantes: el cambio, las decisiones y los principios, siendo estos últimos la base sobre la cual se debe actuar en los ámbitos del trabajo y la familia” (Ramírez, 2013, p.5).

En contraposición se encuentra esta otra teoría, la teoría evolutiva del liderazgo basada en el neo-darwinismo con bastante aceptación y popularidad (Ramírez, 2013) utiliza los principios de selección natural: procesos de adaptación y supervivencia del más apto, los aplica a los ámbitos de las humanidades y las ciencias sociales, estos resultados pueden generar juicios de valor debido a que otorgan igual valor a la conducta animal y la humana con resultados que pueden incluir la justificación de todo se vale con el fin de lograr la meta.

Bajo estas dos teorías podemos entonces comprender un poco algunos líderes de la historia antigua y reciente: Julio Cesar, Isabel I, Stalin, Hitler, etc., encontramos líderes en todos los ambientes de la humanidad, buenos y malos, desde una organización de caridad, hasta una de narcotráfico, desde una religiosa a una gremial, donde se encuentren dos o más personas, siempre hay quien tome la iniciativa cuando se requiere lograr un fin, desde lo más básico entendiendo como el plan del fin de semana, vacaciones etc., hasta grandes metas, iniciativas o proyectos, siempre habrá quien asuma la responsabilidad y sobresalga por su iniciativa, el cómo practique su estilo de liderazgo es lo que definirá la calidad del desarrollo de sus metas y el feliz término en el logro de sus objetivos.

Discusión

Los resultados permiten identificar la apremiante necesidad de contar con líderes éticos y dinámicos, que se amolden a los diferentes entornos sociales, económicos y culturales. Se evidencia además ciertos aspectos y características muy claras con las que debe contar un líder: dinamismo, conocimiento, carisma, competencias, empatía, aptitudes propias y adquiridas con las cuales podrá afrontar situaciones y retos que deberá sortear en el diario acontecer de las organizaciones.

En los artículos revisados, los más recientes muestran que los investigadores coinciden en que es vital para los líderes acoplarse a los panoramas que el mundo globalizado exige, escenarios como la tecnología, mercado global, quinta revolución industrial, tendencias, economía, competencia, variables internas y externas etc. Obligan a las compañías a los mercados y a las organizaciones a implementar planes estratégicos a nivel del liderazgo para lograr una participación y crecimiento en el sector donde realizan sus actividades.

Es lógico entonces que en la actualidad las organizaciones centren sus ojos en el “liderazgo ideal”, un liderazgo que se amolde a los cambios, a las diversas situaciones y escenarios complejos, influyendo positivamente en su entorno, construyendo un adecuado clima organizacional, motivando a sus colaboradores y contribuyendo a su bienestar pero al mismo tiempo diseñando y evaluando las estrategias orientadas al cumplimiento de metas.

Los artículos seleccionados y correspondientes al periodo comprendido entre el año 2010 al 2020, encontramos estilos de liderazgos muy relevantes como el del liderazgo transformacional, que está orientado principalmente a la innovación y a mejorar la eficiencia laboral mediante un buen clima laboral, y teorías como la basada en principios y la evolutiva del liderazgo, tan controversiales como la teoría colectivo-líder, y llegar a un estilo de liderazgo que podría ser el más relevante en la actualidad el liderazgo estratégico, que asume el carisma, la visión y las bases del liderazgo transformacional adicionándole el desarrollo entre las organizaciones (no solo el desarrollo interno), además enfoca su liderazgo también en la inteligencia social y conductual, es decir que estudia su entorno constantemente y prepara una estrategia para los cambios.

Con base en las diferentes teorías podemos comprender un poco algunos líderes de la historia antigua y reciente: Julio Cesar, Isabel I, Stalin, Hitler, etc., encontramos líderes en todos los ambientes de la humanidad, buenos y malos, desde una organización de caridad, hasta una de narcotráfico, desde una religiosa a una gremial, donde se encuentren dos o más personas, siempre hay quien tome la iniciativa cuando se requiere lograr un fin, desde lo más básico entendiendo como el plan del fin de semana, vacaciones etc., hasta grandes metas, iniciativas o proyectos, siempre habrá quien asuma la responsabilidad y sobresalga por su iniciativa, el cómo practique su estilo de liderazgo es lo que definirá la calidad del desarrollo de sus metas y el feliz término en el logro de sus objetivos.

Conclusiones

En el estudio realizado se logró identificar que en la actualidad existe una gran cantidad de definiciones y calificativos que los autores le han atribuido al liderazgo, lo cual hace muy complejo encasillar la palabra liderazgo en una sola definición global, sin embargo coincidimos con algunas definiciones actuales donde se establece que el liderazgo son las capacidades, aptitudes y características innatas o adquiridas que posee un individuo, las cuales emplea para conducir a un equipo de trabajo al logro de los objetivos propuestos, de un liderazgo exitoso depende el alcance que tienen las empresas para enfrentarse a los retos que se presentan a diario en los diferentes escenarios organizacionales.

Se puede precisar que en el estudio de los estilos de liderazgo, aún falta mucho por concluir, debido a que es un tema dinámico y existen variables las cuales surgen de las nuevas tendencias que trae consigo la globalización, la tecnología, las comunicaciones, etc., esto hace que se adopten nuevos estilos que los líderes emplean para lograr que sus equipos y seguidores permanezcan motivados y productivos en un mundo cada vez más competitivo, se puede considerar que ciertas actuaciones de los líderes obedecen a formas subjetivas que van orientadas a la personalidad de cada individuo más que a un estilo de liderazgo en particular, por ende no se puede determinar con claridad que estilo de liderazgo lo identifica, debido a que algunas veces ejercen varios estilos de liderazgo a la vez dependiendo de cada situación que afronta el líder.

Referencias bibliográficas

- Barbosa, F., Gambi, L., y Gerolamo, M. (2017) Liderazgo y gestión de la calidad: un estudio correlacional entre los modelos de liderazgo y los principios de gestión de la calidad. *Suma de Negocios*. Vol. 5, p.438-449. doi: org/10.1590/0104-530x2278-16
- Bastidas-Reyes. C., y Briana-Turrent. C. (2018). Las mujeres en posicionamiento de liderazgo y la sustentabilidad empresarial Evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios gerenciales*. Vol. 34(149), p. 385-398. doi: org/10.18046/j.estger.2018.149.2877
- Bornay-Barrachina, M. (2013). ¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 16, p.41-53. doi: org/10.1016/j.cede.2012.05.002
- Contreras, F., y Castro. G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29, p.72-76. doi:10.1016/S0123-5923(13)70021-4
- Cruz, V., Salanova M., y Martinez I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista universidad y empresa*. Issue 25. <https://link.gale.com/apps/doc/A451409371/IFME?u=uscali&sid=IFME&xid=4d7f1288>
- Cuadrado, I. (2014a). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de psicología social*. 16:2 p.131-155. doi: org/10.1174/021347401317351107
- Cuadrado, I. (2014b). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de psicología social*. 18:3. p.283-307. doi: org/10.1174/021347403322470864
- Díaz, Y., Andrade, J., y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia”. *Información tecnológica*. Vol. 30, p.121-130. doi: org/10.4067/S0718-07642019000500121
- Escandón-Barbosa, D., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. 32 (139), p.137-145. doi: org/10.1016/j.estger.2016.04.001
- Esguerra, G., y Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Estudios gerenciales*. 32, p.262-268. doi: org/10.1016/j.estger.2016.08.003
- Fernández, C. y Quintero, N. (2017) Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 22, (77), 2017, p.56-74. C:/Users/EqpAdmon/Downloads/Liderazgotransaccional2017Revista-Venezolana-de-Gerencia.pdf

- Ganga, F. y Navarrete E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista gaceta laboral*, v 19 (1), p.52-77. <https://link.gale.com/apps/doc/A337719639/IFME?u=uscali&sid=IFME&xid=8ec19076>
- Godoy, R., y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 29, (2), p.59-64. doi: 10.5093 / tr2013a9
- Hanges, P., Aiken, J., Park, J., & Su, J. (2016). Liderazgo intercultural: liderando alrededor del mundo. *Opinión actual en psicología*. 8, p. 64-69. doi: org/10.1016/j.copsyc.2015.10.013
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa., S, & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables, mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of work and organizational psychology*. 32, p.135-143. doi: org/10.1016/j.rpto.2016.06.003
- Hoon, J., You, Y., y Jung (2016). Una revisión de las características de un estilo de liderazgo de buena calidad. *Reseñas de Humanidades y Ciencias Sociales* 7 (5), p.64-69. doi: 10.17485 / ijst / 2015 / v8i24 / 80246
- Jankurová, A., Ljudvigová, I, y Gubová, K. (2017). Investigación de la naturaleza de las actividades de liderazgo. *Economía y sociología*. 10 (1), p.135-151. doi: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/10
- Kumar, R. (2013). Liderazgo en salud. *Anestesia y Medicina de Cuidados Intensivos*. Vol. 14, (1), p.39-41. doi: 10.17485/ijst/2015/v8i24/80246
- Labourdette, S, & Scaricabarozzi, R. (2010). Hacia un nuevo concepto de liderazgo. *Revista internacional e interdisciplinaria de orientación vocacional ocupacional*. 10, p.17-29. <https://link.gale.com/apps/doc/A371843277/IFME?u=uscali&sid=IFME&xid=a97c7a0>
- López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*. 30, p.57-70. doi: org/10.15446/innovar.v30n75.83257
- Pérez-Ortega, G., & Moreno-Freites, Z. (2019). Modelo de relación de liderazgo transformacional y gerencia universitaria. *Revista DYNA*, 86(210), p.9-16, July - September, 2019, ISSN 0012-7353. doi: org/10.15446/dyna.v86n210.78035
- Perilla, E., y Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33 p.95-108. doi: org/10.1016/j.rpto.2017.02.005
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad y Empresa*. 5, p.5-11. doi: 10.1016/S0123-5923(13)70021-4

- Rivas-Otero, J. (2019). Evolución del estilo de liderazgo de los nuevos partidos políticos en México y España Andrés Manuel López Obrador, Pablo Iglesia, Albert Rivera. *Revista Mexicana de ciencias políticas y sociales*. Vol. 64, p.221-254. doi: [org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108](https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108)
- Rivera, R., Santos, D., Martin-Fernández, M., Cancela, A., y Requero, B. (2018). Predicción de las actitudes y las intenciones conductuales hacia el emprendimiento social; El papel del liderazgo de servicio en los Jóvenes. *Revista de psicología social*. 33.3, p.650-681. doi: [org/10.1080/02134748.2018.1482057](https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1482057)
- Sanchez, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento y Gestión*. Vol 25, p.1-37. <https://link.gale.com/apps/doc/A258726492/IFME?u=uscali&sid=IFME&xid=3063140a>
- Sarrio, M., Barbera, E., Candela, C., y Ramos, A. (2014). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista psicología social*. Vol. 17, p.183-192. doi: [org/10.1174/021347402320007591](https://doi.org/10.1174/021347402320007591)
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*. 5(11), p. 117-125. doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Willman, S., y Velasco, M. (2011). Relación en la percepción del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes den práctica de universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*. Vol. 27. No 118, p.67-84. doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70146-2
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2017). Explorando estilos de liderazgo para la innovacion: un analisis factorial exploratorio. *Dirección de Ingeniería en Producción y Servicios*. Vol.9, p.7-17. doi.10.1515/emj-2017-0001