

El liderazgo desde la perspectiva de los autores: Una aproximación teórica

Leadership from the perspective of the authors: A theoretical approach

Cira de Pelekais

Florida Global University (FGU)
cira.pelekais@floridaglobal.university
USA

Elmar Aldrin Pelekais

Universidad Autónoma del Caribe
SUMMA University
pelekais@gmail.com
Colombia

RESUMEN

Este trabajo fue desarrollado con el propósito de analizar el liderazgo desde la perspectiva de los autores, realizando una aproximación teórica. Con este fin fue desarrollada una investigación bajo los lineamientos de un enfoque postpositivista cualitativo, de tipo documental y diseño bibliográfico. Siendo utilizadas bases de datos, libros, repositorios institucionales, trabajos de grado y artículos científicos como fuentes de información. Implementándose de igual manera, técnicas de observación documental, acopio bibliográfico y análisis de contenido. Los hallazgos dejan clara evidencia que los autores examinados coinciden en afirmar que, el liderazgo es un elemento fundamental y de gran importancia, ya que contribuye al alineamiento del talento humano con los objetivos y metas organizacionales, contribuyendo a que los cambios del entorno, sean asumidos proactivamente, para poder gestionar nuevos e innovadores procesos sustentables en el tiempo. En consecuencia, desarrollar un análisis desde las diversas posiciones teóricas formuladas, hizo posible encontrar los diferentes elementos del liderazgo que se han ido consolidando a través del tiempo en todos los contextos. Enfatizando que cada uno de los enfoques, modelos y teorías han contribuido con significativos aportes en la gestión efectiva de los procesos organizativos.

Palabras clave: Liderazgo, aproximación teórica, tipos de liderazgo

ABSTRACT

This work was developed with the purpose of analyzing leadership from the perspective of the authors, making a theoretical approach. To this end, an investigation was developed under the guidelines of a qualitative post-positivist approach, documentary type and bibliographic design. Being used databases, books, institutional repositories, degree works

and scientific articles as sources of information. Implementing in the same way, documentary observation techniques, bibliographic collection and content analysis. The findings leave clear evidence that the authors examined agree that leadership is a fundamental element of great importance, since it contributes to the alignment of human talent with the organizational objectives and goals, contributing to the changes in the environment being assumed. proactively, to be able to manage new and innovative processes that are sustainable over time. Consequently, developing an analysis from the various theoretical positions formulated, made it possible to find the different elements of leadership that have been consolidated over time in all contexts. Emphasizing that each of the approaches, models and theories have contributed with significant contributions in the effective management of organizational processes.

Key words: Leadership, theoretical approach, types of leadership

INTRODUCCIÓN

Es necesario mencionar que el liderazgo en el transcurrir de la humanidad, se ha venido conceptualizando desde diversas posiciones teóricas, en este sentido, algunos autores como Serrano y Portalanza (2014), afirman que “es un tema crecidamente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia” (p.118).

Por su parte, Peña Acuña (2021:726), habla sobre “el liderazgo global de cambio (Global Twist Leadership), según el autor, en este modelo el protagonismo es exteriorizado por el líder y los empleados empoderados”.

Planteándose según el citado autor, cuatro componentes acerca del líder:

El primer factor de este modelo es sobre la cualidad de visión global del líder acerca de los retos que acechan por las condiciones externas o internas a la empresa y la necesidad de cambios. Esta cualidad requiere que el líder se forme constantemente, busque información a través de herramientas adecuadas, como los big data, se deje aconsejar de forma externa cuando sea necesario de forma que adquiera conocimiento suficiente de los retos y obtenga ideas claras relevantes al respecto, así como de la imagen positiva o negativa proyectada (Caldevilla et al., 2019). (p.726)

Reforzando lo planteado, Gonzales & Agudelo (2014), explican que en líneas generales, el liderazgo ha sido conceptualizado: Como la cantidad de habilidades que ostenta una persona para gestionar acertadamente las diferentes situaciones demostradas en su entorno, logrando el mejor beneficio de estas condiciones, en consecuencia, es posible

asegurar que un líder tiene infinidad de destrezas, las cuales le permiten direccionar una empresa, organización o empresa de forma eficiente y efectiva, igualmente, es posible liderar a nivel social, un grupo de individuos, un ejemplo de este último son “los políticos y las personas que mueven iniciativas a través de cualquier plataforma”.

Complementando lo descrito, González (2018), refiere que el liderazgo ha sido considerado como:

Un proceso de relación diádica entre líderes y seguidores, en donde el líder a través de su influencia interpersonal inspira al logro de metas en común, mediante procesos afectivos y de comportamiento (Cheung, Yeung y Wu, 2018), de tal forma que se coadyuve a la innovación y desarrollo de competencias positivas, así como la satisfacción laboral de los miembros que colaboran en la institución (Bester et al., 2015; Ordoñez, Bustamante y Campos, 2017). Una de las grandes tareas en el área del recurso humano consiste en lograr una armoniosa colaboración entre los colaboradores de cualquier organización. Dicha colaboración debe de ser siempre en sentido bidireccional, donde no sólo se busque el bienestar de la compañía sino también del personal que la conforma. (s/p)

Agregando González (2018), que precisamente a partir de esta perspectiva, es donde el liderazgo ejerce un papel fundamental, pues obedeciendo a la forma cómo se gesté al interior de la organización, la gestión colaborativa entre seguidores y líderes alcanzará contribuir de manera eficiente el logro de los objetivos y metas establecidas por la institución.

Con respecto a lo planteado, de acuerdo con Mejía (2022:10), el liderazgo “es el resultado, no siempre querido ni previsto, de una aventura exterior con la comunidad, pero también interior con uno mismo”, el cual aparte de ayudar a evolucionar la sociedad, convierte al sujeto, transformándolo y da un nuevo sentido tanto a su labor, como a su vida. Es la tarea de exploración interior, la que guarda el recorrer del compromiso cívico de los líderes, ya que hace posible obtener una clara visión de los ideales, objetivos y misión, que les impulsan, a los fines de poder trasladarlos luego a la sociedad, al igual a sus organizaciones. En este sentido, son activistas reflexivas. Por ello, el liderazgo, requiere de dedicación, compromiso, esfuerzo y entrega de manera consiente, de manera que la gente se sienta motivada y ejecute lo que debe hacer.

En otras palabras, según Mejía (2022:10), el liderazgo se articula con la autoridad que ostenta un individuo llamado líder, para ejercitar ante los demás miembros de un grupo,

mediante un proceso comunicacional, “un conjunto de directrices diseñadas para llevar a cabo una finalidad, bien sea personal o empresarial”.

Por su parte, González Castro (2021), señala que el liderazgo vive desde que el ser humano existe, por estar concebido como parte de su esencia de vida en comunidad, viéndose representado en todas las organizaciones que ha emprendido, ya sea del orden familiar, militar, político o empresarial, así como en los grupos no formales, en los cuales son establecidas líneas de mando y jerarquías. Cuando el ser humano comenzó a recapacitar en relación al liderazgo, también esclareció como aprovecharlo “en la eficiencia organizacional, en el convencimiento a los otros para lograr seguidores, en el afianzamiento de ideas o en el “trampolín” para alcanzar el poder. (p.66)

Continuando con el análisis, para González Castro (2021):

Las primeras teorías del liderazgo como son la teoría de los rasgos y el enfoque conductual proponen al líder con unas cualidades básicas y una forma de ser y de actuar, en tal sentido se concentran en la esencia del líder. Hay coincidencia en los hallazgos teóricos que indican que poseer determinadas características de personalidad, cualidades o desarrollar determinadas actuaciones de forma específica, no avala un ejercicio de liderazgo en forma exitosa. (p.67).

En este orden de ideas, Velázquez (2014), citado por Martínez Ventura et al., (2017:142), asegura que el modelo de liderazgo acogido por las organizaciones, requiere estar expreso por el perfil idóneo a la cultura, considerando que este hecho puede ser traducido en efectos estratégicos, además de positivos, de los procesos de dirección. Por ejemplo, en el liderazgo transformacional, el líder es concebido como un individuo que motiva a sus seguidores a trabajar y esforzarse por obtener objetivos trascendentes, en lugar de objetivos a corto plazo egoístas, de igual forma, conseguir el auto reciclaje en lugar de seguridad, siendo interna, la recompensa para los seguidores.

Siguiendo el contenido de los lineamientos esbozados con anterioridad, el trabajo tiene como propósito analizar el liderazgo desde la perspectiva de los autores, realizando una aproximación teórica. Con esta intención es desarrollada una indagación bibliográfica y documental, la cual hace posible fundamentar el estado del arte de la categoría examinada. Siendo significativo recalcar, que, del estudio realizado, queda en evidencia que pueden ser generadas líneas de investigación por la amplitud de la temática en diversos ámbitos y contextos organizacionales.

REFERENTE TEÓRICO

Se inicia este aparte, haciendo un recorrido por el tema objeto de análisis, a los fines de establecer el estado del arte de la categoría examinada, en este sentido es desarrollado el contexto teórico del liderazgo.

Liderazgo

Para Sumba et al., (2022), la evolución del liderazgo en el transcurrir de la historia de la humanidad, marca sus inicios caracterizando a los líderes desde las civilizaciones antiguas hasta la más moderna, considerándolo un tema que en las últimas décadas ha venido adquiriendo una importante relevancia, probablemente esto tiene su origen en que, de cierto modo, “el liderazgo es un proceso de influir y alinear a las personas”. En este sentido, el líder actual, necesita poner en práctica sus capacidades a los fines de interactuar en diversas circunstancias del entorno, que proporcionen la posibilidad de desarrollarse y comunicarse tanto con las personas, como con el medio, para gestionar el destino de las empresas con eficiencia y eficacia. (p.264).

De igual forma, Hurtado (2019), citado por Sumba et al., (2022), menciona que:

Las teorías de liderazgo de diferentes autores, a continuación, se detallan: Stogdill (1974), fue uno de los primeros investigadores que abordó el tema del liderazgo, e identificó atributos personales importantes en los líderes, de esta manera se generó la idea de que la persona, al nacer, ya trae los atributos que se requieren para ser líder. Hersey y Blanchard (1969), en su teoría del liderazgo situacional, sostiene que no existe un único estilo eficaz de liderazgo, sino que el estilo más eficaz varía según el nivel evolutivo del grupo. Este nivel evolutivo tiene que ver con el proceso interno del grupo en función del deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades la habilidad y experiencia relacionadas con la tarea. (p.266).

Igualmente, Hollander (1978), citado por Sumba et al., (2022:267), sostienen que, en la teoría del liderazgo transaccional, se vislumbra que los integrantes de una organización son motivados por recompensa y sancionados con castigo, adicionalmente los sistemas sociales marchan de mejor manera, con la existencia de una cadena de mando clara. De acuerdo con los postulados de esta teoría, el líder se dedica a crear estructuras y garantizar las recompensas. Continúan afirmando los citados autores, que Bass (1985), y Burns (1978), en la teoría del liderazgo transformacional, refieren como el líder obtiene

resultados cuando se centraliza en las necesidades de los miembros de la organización, específicamente aquellas de logro y autodesarrollo. Concentrándose en dar orientación para incrementar la confianza, así como potenciar en las personas sus inquietudes intelectuales.

Prosiguen afirmando los citados autores, que esta teoría toca algunos elementos de la dimensión intelectual y de la volitiva, sin embargo, exceptúa otros aspectos importantes del liderazgo. Por otro lado, Gibb en la teoría del liderazgo distribuido, esboza que el liderazgo es posible visualizarlo con mayor propiedad, como una cualidad de un grupo, en donde algunas de las funciones precisa ser realizada por ellos, y no como un atributo del líder. En este sentido, se evidencia que cada teoría abarca aspectos distintos e interesantes que indistintamente, son vitales para el desarrollo de las empresas.

Por otro lado, de acuerdo con Aden (2021), el liderazgo puede ser entendido como el conjunto de habilidades que tiene una persona, sirven para acompañar a un grupo de personas, influenciando a su grupo mediante ideas innovadoras y sacando lo mejor de sí de cada participante.

En palabras de Angarita et al., (2021), citando a Daft (2007), aseguran que el liderazgo:

Es el espíritu transformador que conduce al logro de estándares de excelencia, individuales y colectivos, a través del establecimiento de una visión, al igual una misión. Para ello existen tres estilos de liderazgo, el transformacional, el transaccional y el laissez faire, en los cuales se establece que el líder transformacional guía a sus seguidores y los inspira, instituyendo desafíos, además de una motivación basada en el desarrollo personal de quienes lo siguen. La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. (p.78).

Según Camacaro (2019: 74), el tema del liderazgo ha sido centro de una considerable atención en la literatura gerencial y administrativa, dado el valor atribuido a este proceso en el logro de los propósitos organizacionales.

Continuando con este planteamiento, para Villalón (2014), el liderazgo empresarial:

Ha tomado un papel muy importante para el desarrollo de los procesos de gestión por parte de los colaboradores de una empresa. Se dice ahora que no solo se debe buscar el desarrollo de un liderazgo solo en el gerente, sino también en sus colaboradores. Es una nueva visión del liderazgo, que está funcionando en distintos países europeos y latinoamericanos. (s/p).

Asimismo, para Escandón y Hurtado (2016), el liderazgo “constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con el propósito de lograr ciertas metas esperadas” (p.138). En este sentido, los líderes adoptan un estilo propio que emplean para el direccionamiento de los equipos de trabajo, a los fines de optimar el desempeño de las labores y alcance de los objetivos organizacionales.

En palabras de Naranjo Arango (2015), lo fundamental del verdadero liderazgo, no involucra referirse a simple autoridad, debido a que los líderes cuando otras personas los reconocen como tales son eficaces, especialmente al momento en el cual sus ideas son escuchadas seriamente, cuando valoran y siguen sus sugerencias o simplemente al recurrir a ellos en busca de consejo. En tal sentido, lo que hace a un líder no es el cargo, sino una serie de actitudes, hábitos y atributos, que no lo separan del resto de personas en la organización, sino por el contrario lo acercan.

De igual forma, de acuerdo con González Castro et al., (2021), el liderazgo es:

Esa forma de relacionarse e influir en el otro socialmente, de manera interactiva entre dos o más personas que dependen entre sí para el logro de ciertos objetivos comunes, unidos en una situación de grupo (Gemmil y Oakley, 1992). Se podría decir, que el liderazgo es una relación dinámica y trabajadora, construida a través del tiempo, consistente en el intercambio entre el líder y el seguidor en el que el liderazgo es un recurso incrustado en la situación, para proporcionar orientación tendiente a la consecución de objetivos; el liderazgo, es una transacción en curso entre una persona en una posición de autoridad y el entorno social. (p.65).

Por su parte, Palma Macías et al., (2021), explican que el hombre cuenta con una particular ventaja, poseer una visión creativa e innovadora, la cual ha hecho posible el avance de la humanidad, llevados de la mano por muchas personas que en determinado momento, decidieron gestionar y tomar en las manos, las riendas de sus destinos, sin embargo resulta interesante, además de necesario conocer algunos de los elementos que describen al liderazgo, y es como señalan Salguero y García (2017), los líderes inspiran una visión compartida integrando a todos los miembros de una organización en el futuro, propiciando un ambiente agradable y de trabajo, a los fines de motivar a otros a ejecutar acciones que estén direccionadas al logro de determinados objetivos, igualmente, Esquivel et al., (2018), puntualizan sobre el liderazgo en los siguientes términos:

El liderazgo, como proceso permanente y dinámico, produce resultados tangibles mediante efectos intangibles, porque concierne al aspecto humano, que por su naturaleza es impredecible y subjetivo, donde el compromiso que se asume para ejercer el liderazgo comúnmente está vinculado a un sistema de valores, que no es muy diferente al de sus seguidores. (s/p)

En este punto son asumidos los puntos esbozados por Aden (2021), por considerar que representan la esencia del significado del término liderazgo, conceptualización que ha venido siendo socializada por diversos autores en diferentes contextos, resumiendo los elementos contenidos en su definición.

TIPOS DE LIDERAZGO

En función de la descripción realizada, son desarrollados algunos aspectos inherentes a los tipos de liderazgo, con el firme propósito de examinar cuál es el más conveniente para que sea implementado en las diferentes organizaciones, de acuerdo con las necesidades del equipo que las conforma y el contexto donde se desenvuelven.

De acuerdo con Solarte et al., (2017), “los estilos de liderazgo se determinan por un conjunto de habilidades, creencias y actitudes que explican el carácter y proceder de cada persona”, en consecuencia, es posible hablar de los siguientes tipos:

Liderazgo transaccional: Según Fernández y Quintero (2017), es posible conceptualizarlo como:

Una visión de grupo que no está fundamentada en una acción de reciprocidad, es decir dar y recibir, como tradicionalmente ha venido ocurriendo en las relaciones líder-seguidor en los equipos de trabajo, por el contrario, tiene su soporte en las características y personalidad del líder, así como en la habilidad para forjar diversos resultados por medio del ejemplo, la fusión de objetivos retadores y una visión energizante, este tipo de liderazgo es de gran utilidad cuando hay la necesidad de resolver un tema en particular, el cual no requiere dentro de la organización una transformación general. (s/p)

Dando continuidad, al trabajo que se viene desarrollando, es considerado lo expuesto por Arbaiza Fermini (2017), quien asegura que es aquel que recompensa y sanciona, por la obtención o no de los propósitos formulados, en total comunicación con los acuerdos convenidos previamente entre los miembros de la organización y el líder. En este caso, “el líder se implica cuando los integrantes del equipo cometen errores,

correspondiéndole la función de amonestar, al igual, corregir para lograr el objetivo propuesto”.

Complementando lo expuesto, en palabras de Parra & Guiliany (2013), el liderazgo transformacional motiva e incentiva la participación activa de los colaboradores en los diversos cambios del entorno interno, en este sentido, para lograrlo hace uso de una sensibilización a cada integrante del equipo de trabajo, a los fines que puedan empoderarse misión y visión organizacional. Todo esto trabajando con entusiasmo, productividad, responsabilidad y alto sentido de los valores organizacionales dentro de un clima laboral robustamente efectivo.

Liderazgo transpersonal: De acuerdo con Díaz (2016), citando a Gairín y Darder (2009). Este estilo de liderazgo esta soportado en cuatro elementos esenciales:

- a) Pensar que la persona se convierte a sí mismo en líder, guiado por elementos morales y éticos, principios globales y sociales, que tienen el potencial de producir bienestar;
- b) Suscitar el desarrollo de otros, para que se movilicen hacia niveles cada vez más altos en su desarrollo social y personal;
- c) Originar el poder con el propósito de transformar, influir y cambiar a la organización, así como al individuo;
- d) Trasladar al líder de la concepción externa, a la combinación de lo interno y externo. (p.1).

Liderazgo responsable: Para Acevedo (2011), se encuentra caracterizado por el servicio, comprensión, dirección, amistad, apoyo y el amor hacia otras personas, bajo principios éticos, morales y espirituales en los cuales se busca sin afectar a terceros el bien común, es decir, “el fin no justifica los medios”. En consecuencia, puede afirmarse que es aquel donde el líder motiva y anima a las personas, instaurado en su propio ejemplo, en otras palabras, se ejerce para beneficio de los demás. (párr. 8).

Liderazgo estratégico: Es conceptualizado de acuerdo con Uzurriaga Balanta et al., (2020), como: “La facultad de un líder para anticiparse y visionar sobre cómo proceder estratégicamente, con el propósito de alcanzar los objetivos programados”; exponiendo que, el líder tiene la capacidad de adaptarse a diversos escenarios futuros, adicionalmente es eficiente y eficaz cuando se presentan cambios anticipados o repentinos, promoviendo la motivación y estimulación en sus compañeros o equipos de trabajo. (López et al., 2020).

Para los citados autores, el liderazgo estratégico, se constituye en uno de los más perfectos estilos de liderazgo, ya que estudia, extrae y asume, las fortalezas de otros estilos

importantes, tales como: El liderazgo carismático, visionario y transformacional. Además, siente profunda preocupación por el beneficio de sus colaboradores. Las decisiones se encuentran razonadas empleando el análisis de la complejidad cognitiva, conductual e inteligencia social, en función que “el direccionamiento del enfoque estratégico le hace posible anticiparse, pensar estratégicamente, forjar cambios pensando en el futuro dentro de la organización”, al mismo tiempo, participando activamente en el intercambio de estrategias, motiva y estimula a sus seguidores, por lo tanto, no persigue tomar por las metas alcanzadas todo el mérito, de igual forma comparte sus logros.

Liderazgo LMX Leader-member-Exchange: Uzurriaga Balanta et al., (2020), refieren algunas indicaciones acerca de este tipo de liderazgo, conceptualizándolo como un enfoque de intercambio social, afirmando 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”.

Según los autores citados con anterioridad, este tipo de liderazgo:

Se nutre del hecho que cuando funciona bien esa relación, además concurre ese deseo de lograr los objetivos, en conjunto, es decir entre los subordinados y el líder, los propios miembros del equipo de trabajo, se preocupan en buscar soluciones flexibles e innovadoras a los problemas, al igual desarrollan voluntades a los fines de promover acciones adicionales a lo normal, tales como: Trabajar horas extras, sin embargo, lo más importante, es que no temen plantear nuevas ideas o alternativas, están dispuestos a proponer actividades y responsabilidades, sin temor al rechazo, que agreguen valor. (s/p)

Liderazgo Facilitador: De acuerdo con Barbosa, et al., (2017), este estilo de liderazgo promueve como aspecto fundamentado, “que es el líder quien suscita el trabajo colectivo, la cohesión y genera los escenarios para la solución de las diferencias interpersonales, convirtiéndose en mediador para la resolución de conflictos interpersonales entre los equipos de trabajo”.

Liderazgo Mentor: En este caso específico, este tipo de liderazgo es caracterizado por ser el líder la persona que se encarga de atender y escuchar las problemáticas que se presenten, además de orientar de manera empática, a los integrantes del equipo de trabajo,

lo que significa crear espacios para estimular el desarrollo, promover y premiar los logros de las personas. (Barbosa et al., 2017).

Liderazgo Innovador: De acuerdo con Barbosa et al., (2017), los líderes que utilizan este estilo de liderazgo, suelen ser proactivos, poseen facilidad para anticiparse a los mismos, tienen capacidad de incorporarse rápidamente a los cambios, originan, además promueven y diseñan los cambios necesarios.

Liderazgo en entornos virtuales: Según Esguerra y Contreras (2016), enmarcadas en la era digital, las tecnologías de la información y comunicación se han venido transfigurando “en factores críticos que afectan las dinámicas organizacionales, de lo cual no escapan los procesos de liderazgo, que guardan una relación de influencia recíproca con dichas tecnologías (p. 264)”. Justamente, por el impacto de las mismas, se deriva el concepto de liderazgo electrónico (e-lidership), incentivado por el apalancamiento y surgimiento de los entornos virtuales educativos y de negocios.

Liderazgo y desarrollo empresarial

Para Sumba et al., (2022), en el liderazgo y desarrollo empresarial:

Los líderes empresariales actuales se deben tener mucho cuidado en que la motivación primordial de las empresas no sea el rendimiento económico, sino más bien que éste sea la consecuencia de la generación de bienestar por medio del servicio que presten. Si la empresa se acopla al entorno adecuadamente, con una visión correcta, unos valores claros y con sistemas eficientes, los beneficios económicos y no económicos vendrán por añadidura y permitirán satisfacer adecuadamente las necesidades de quienes conforman la empresa, y además permitirán la innovación y el crecimiento (Grijalva, 2010). (p.271)

Finalmente, según Mejía (2022:9), la organización del liderazgo dentro del organigrama empresarial, hace posible influir en otros, a los fines de apoyarlos para que puedan trabajar de manera entusiasta en el logro de objetivos comunes. De igual forma, demanda ciertas competencias en el individuo a los fines que pueda de tomar la iniciativa, convocar, promover, incentivar, motivar, gestionar, además de evaluar a un grupo o equipo. Es decir, “el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional”.

En este punto se asume la posición teórica abordada por Uzurriaga Balanta et al., (2020), quienes desarrollan lo concerniente al liderazgo estratégico, enfocándose en el hecho que es “uno de los más perfectos estilos de liderazgo, ya que extrae, estudia y asume, las fortalezas de otros estilos”.

MATERIALES Y MÉTODOS

El marco metodológico en el cual se encuentra sustentado este trabajo, sigue los lineamientos de un enfoque postpositivista cualitativo, de tipo documental y diseño bibliográfico. Elementos que conforman la ruta a seguir en la investigación realizada, en el instante de llevar a cabo el estudio que deriva este trabajo, en este sentido, son dibujados una serie de pasos que direccionan a una metodología como la descrita, “la cual permite fundamentar el estado del arte de las categorías examinadas que proporcionan conceptualizaciones que ayudan a conocer y definir los diferentes aspectos de la investigación y que pudieran dar una visión general del tema en cuestión”.

Lo descrito con anterioridad, hace posible alcanzar la meta propuesta. Por otro lado, son empleadas como fuentes de información libros, repositorios institucionales, bases de datos, artículos científicos y trabajos de grado. A los fines de recolectar la información requerida, se implementa el acopio bibliográfico, las técnicas de observación documental y el análisis de contenido. Todo lo expuesto, fundamentado en Pelekais et al., (2015) y Pelekais et al., (2016).

De igual forma, a los fines analizar las bases teóricas y elementos esenciales que sustentan la investigación, fue trabajado el método analítico – sintético, el cual según Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto (2017): “Funcionan como una unidad dialéctica. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis”.

RESULTADOS

Partiendo del propósito del trabajo, el cual tiene como fin analizar el liderazgo desde la perspectiva de los autores, realizando una aproximación teórica, se exponen los hallazgos encontrados:

Pudo evidenciarse que, el liderazgo es un elemento fundamental y de gran importancia, ya que contribuye al alineamiento del talento humano con los objetivos y

metas organizacionales, contribuyendo a que los cambios del entorno, sean asumidos proactivamente, para poder gestionar nuevos e innovadores procesos sustentables en el tiempo.

De igual forma, al examinar las diferentes fuentes de información disponibles para el análisis propuesto, queda determinado que el liderazgo ha sufrido a lo largo del tiempo una constante evolución, reflejando algunas transformaciones en función de la época y de los autores estudiosos del tema, quienes vienen formulando diversas teorías para sustentar o fundamentar los cambios planteados.

Estos hallazgos coinciden con lo expuesto por González Castro (2021:69), para quien la evolución de la administración ha permitido igual evolución del liderazgo; es así como cada teoría de liderazgo se ha construido en momentos de apogeos y crisis de nuevas formas de administración. Desde el pensamiento sistémico puede esclarecerse la necesidad de ver el liderazgo a partir de un enfoque holístico que integre todos sus elementos y permita considerar puntos de acuerdo en su definición.

Finalmente, culminada la revisión bibliográfica realizada sobre el liderazgo, resulta evidente que se constituye en factor clave para conseguir el logro de objetivos, por ello, es vital determinar qué tipo de liderazgo se ejerce en la organización, a los fines de poder formular las estrategias organizacionales que contribuyan al apalancamiento de los diversos procesos gerenciales, que garanticen una gestión exitosa.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los hallazgos encontrados, al examinar las fuentes de información seleccionadas, son formuladas las siguientes conclusiones:

La revisión literaria permitió evidenciar aspectos fundamentales contenidos en el liderazgo desde tiempos remotos, los cuales guardan una estrecha vinculación con los diferentes enfoques que han emergido producto de su evolución, y adicionalmente se encuentran relacionados con el deber ser del líder y de sus seguidores, así como, la importancia de impulsar el liderazgo a partir de los valores, sustentándolo con el trabajo en equipo.

En consecuencia, desarrollar un análisis desde las diversas posiciones teóricas de los autores examinados, hizo posible encontrar los diferentes elementos del liderazgo que se

han ido consolidando a través del tiempo en todos los contextos. Enfatizando que cada uno de los enfoques, modelos y teorías han contribuido con significativos aportes en la gestión de los procesos organizativos.

Por otro lado, fue posible corroborar que la teoría de los rasgos aun cuando es una de las primeras en formularse, ha perdurado por mucho tiempo. Sin embargo, desde las teorías del comportamiento, situacional, transaccional hasta la transformacional, incorporan la función inspiradora del líder.

REFERENCIAS

- Acevedo, N. (2011). *Cuando se pierde el Liderazgo*. Venezuela: WordPress.com - Innovación 3000. Recuperado de: <https://nelsonacevedo72.wordpress.com/2011/06/23/cuando-se-pierde-el-liderazgo/>
- Aden. (2021). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes?*. Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/#que-es-el-liderazgo>
- 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), 73–89. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>
- Arbaiza Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. (Vol. 1aed). Esan Ediciones. Perú.
- 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](https://doi.org/10.1590/0104-530x2278-16)
- Camacaro, C. M. (2019). *Liderazgo docente universitario: Desafíos y estilos*. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 4(1), 73-81. Recuperado a partir de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2298>
- Díaz, A. (2016). *Liderazgo transpersonal*. Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Liderazgo-transpersonal/3150944.html>
- 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](https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001)
- Esguerra, G., y Contreras, F. (2016). *Liderazgo electrónico, un reto para las organizaciones de hoy*. *Estudios Gerenciales*, 32, 262-268.
- Fernández, C., 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-Venezolanade-Gerencia.pdf

- González, I., Lucio, D., Pedraza, N. (2018). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 84, Universidad del Zulia.
- González Cortes, M. C. (2014). *El liderazgo en las Organizaciones*. Ensayo opción de grado para optar el título de administrador de Empresas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13920/GonzalezCortesMariaConsuelo2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- 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>
- 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](https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257)
- Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño, W. & Durán, S. (2017). *Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial*. En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar-Colombia, 9(2), 140-157
- Mejía, N. (2022). *Liderazgo social corporativo como estrategia gerencial*. Revista Global Negotium. Vol. 5 No. 1 enero – abril.
- Naranjo Arango, R. (2015). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia*. Pensamiento y Gestión (28), 119-146. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>
- Palma Macías, G. R., & Mendoza Saltos, M. F. (2021). *El Liderazgo en la Administración de Empresas*. E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(12), 14-23. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id100>
- Parra, O., Guilianny, J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. TELOS 15 (2), 165-177.
- Pelekais, C., El Kadi, O., Seijo, C., Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación. Pauta Pedagógica*. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Pelekais, C., Pertuz, F., Pelekais, E. (2016). *Hacia una cultura de investigación cualitativa*. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Peña-Acuña, B. (2021). *Liderazgo y gestión empresarial: Modelo de liderazgo global de cambio*. Revista venezolana de Gerencia, 26(95), 723-740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista EAN, 179-200. Recuperado el 9 de agosto de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- 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

- Solarte, M., Arbeláez, L., Martínez, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las Pymes. Cali: AD-minister (31), 25-46.
- Sumba, R., Chóez, S., y Pico, Y. (2022). *Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes*. Dom. Cien., Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, pp. 262-279.
- Uzurriaga Balanta, M., Osorio Quintana, C., Arias, O. (2020). *Liderazgo: Definiciones y estilos*. Trabajo de grado Universidad Santiago de Cali. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Tesis de Maestría. Chile: Universidad de Chile. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1.