

**Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las
Organizaciones**

Rocío Boyacá Avila

5202255

Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada

Artículo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia

Asesor

Oscar Andrés Naranjo Martínez, MSc.

Nota del Autor

Profesional en Administración Pública, egresada de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Con experiencia en formulación y coordinación de proyectos en el Sector Público. Además, con Amplios conocimientos en contratación estatal. Contacto: est.rocio.boyaca@unimilitar.edu.co

10 de Julio de 2022

Tabla de Contenido

	Página
Lista de tablas.....	3
Lista de Figuras.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
1. Metodología.....	7
2. Definiciones de Liderazgo.....	9
3. Teorías de Liderazgo.....	12
4. Estilos de Liderazgo.....	17
5. Conclusiones.....	22

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Revision Bibliografica	8
Tabla 2. Diferencias Teoria X y Y	15
Tabla 3. Teorias de Liderazgo.....	16

Lista de Figuras

	Página
Figura 1. Liderazgo	11
Figura 2. Estilos de Liderazgo	18
Figura 3. Liderazgo Exponencial	23

Resumen

Este artículo basa su revisión bibliográfica en conceptualizar las diferentes definiciones de liderazgo por los principales autores exponentes del tema, así como también la relación de las teorías más relevantes del liderazgo y de esta manera ver los diferentes estilos que se han impuesto en las organizaciones. Para esto se realizó una búsqueda en diferentes fuentes tales como: bases de datos, páginas web, artículos, revistas y libros sobre liderazgo. Como criterio de búsqueda se utilizaron palabras claves como: liderazgo, estilos de liderazgo, autores, organizaciones, teorías de liderazgo, con lo cual se evidencia que a lo largo de la historia han surgido innumerables conceptos, los cuales se han basado en las teorías y estas a su vez han dado las bases para implementar distintos estilos de líderes en las organizaciones, de igual manera se refleja que los autores han avanzado en sus conceptos gracias a las investigaciones que por décadas se ha hecho sobre liderazgo, con un propósito claro y continuo de buscar ese tipo de líder que permita el éxito en las organizaciones enfocados en esa relación más acertada que debe existir entre el equipo de trabajo y quienes dirigen.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, organización, teorías, liderazgo, líder

Abstract

This article bases its bibliographic review on conceptualizing the different definitions of leadership by the main authors of the subject, as well as the relationship of the most relevant theories of leadership and in this way see the different styles that have been imposed in the organizations. For this, a search was carried out in different sources such as: databases, web pages, articles, magazines and books about leadership. Like search criteria, key words were used such as: leadership, leadership styles, authors, organizations, leadership theories, which shows that throughout history countless concepts have emerged, which have been based on the theories and these in turn have provided the basis for implementing different styles of leaders in organizations, in the same way it reflected that the authors have advanced their concepts thanks by the investigations that has been done for decades about leadership, with a clear and continuous purpose to look for that type of leader that allows success in organizations focused on that most successful relationship that should exist between the work team and those who lead.

Key words: leadership styles, organization, theories, leadership, leader.

1. Metodología

El Liderazgo ha sido un tema que se ha tratado durante muchos años en todos los ámbitos de la vida humana, razón por la cual será objeto de investigación en este artículo de revisión bibliográfico, con lo que se busca continuar aportando a la vida académica y cultural del ser humano, este artículo de revisión acerca al lector a su intención de conocer y conceptualizar sobre liderazgo, sus teorías y los estilos que durante la última década han trascendido en las organizaciones y que hoy muestran claras tendencias de acuerdo a las necesidades que hoy exige el ambiente empresarial, es así como se contextualiza de manera general desde las principales definiciones de la palabra hechas por sus principales autores y sus respectivas teorías, hasta lo particular que son los estilos que hoy imperan en las organizaciones.

La metodología utilizada para este artículo de revisión, se basó en la indignación de fuentes secundarias de información con las cuales se logra conceptualizar y sustentar el tema del cual se tratara a lo largo de este artículo, tal como se evidencia en su título “Definiciones, teorías y estilos de liderazgos en las organizaciones” es así como se contextualiza a modo general sobre algunas definiciones y teorías sobre liderazgo, hasta llegar a los estilos que hoy marcan y son tendencia en las diferentes organizaciones.

De esta manera se inicia una revisión en todas las bases de datos académicas como es son e-books 7, ProQuest Ebook Central, Springer, Scielo y Siciencie Direct, Libros físicos sobre liderazgo, de igual manera se hace una búsqueda en páginas web, revistas y artículos científicos, luego de revisar la información y contenido de cada uno de estos medios, se hace una depuración de la información tomando como variables las siguientes palabras claves: definiciones de liderazgo, teorías, estilos de liderazgo, organizaciones y líderes, por otra parte y de acuerdo a la continua evolución de este tema tan importante hoy en las organizaciones se tiene como criterio de tiempo la selección de la bibliografía de los últimos 10 años, con esto se

busca traer de manera general conceptos, teorías y estilos a la actualidad cambiante y que hoy exigen las organizaciones.

Tabla 1

Revisión Bibliografica

Revision Bibliografica		
Palabras clave	Base de Datos	Criterio de Seleccion
• Estilos de liderazgo • Organización • Teorías de Liderazgo • Líder • Liderazgo	• E-books 7 • ProQuest Ebook Central • Springer • Scielo • Siciencie Direct • Libros físicos • Páginas Web • Revistas Científicas • Artículos	• Definiciones • Teorías • Estilos de liderazgo • Tiempo de publicación

Nota. Elaboración propia con base a la Revisión Bibliografica.

2. Definiciones de Liderazgo

El liderazgo hoy en el mundo, es una herramienta basada en habilidades de quienes dirigen y que permiten que las organizaciones alcancen con éxitos sus objetivos, razón por la cual es un concepto que es tendencia en la realidad que hoy vive el mundo en sus diferentes escenarios, razón por la cual se hace necesario hacer una contextualización sobre las diferentes definiciones de liderazgo por parte de algunos autores.

El liderazgo es tan antiguo como las colinas, pero la etimología real de la palabra es moderna: el primer uso conocido data de 1821 cuando líder se combinó con el sufijo "barco" que denotaba posición (como en la posición de un líder). La palabra líder tiene un pedigrí más antiguo: del inglés antiguo *lædere*, "el que dirige", agente sustantivo de *lædan*, "guiar, producir". Lead o líder no tiene una derivación latina o griega. La palabra más cercana en la antigüedad relacionada con el liderazgo es la palabra latina *ducere* "dirigir, considerar, considerar" y, curiosamente, en el idioma rumano moderno, la palabra para liderar y liderazgo es *conducere* (Kelly, 2014)

Según Ralph M. Stogdill liderazgo es. (Ahoraliderazgo, 2022) "El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen".

Según John Kotter El liderazgo, (Robbins S. P., 2004) se refiere a manejar el cambio." Los líderes establecen el rumbo con una visión del futuro. Después, para convocar a los empleados, les comunican esta visión y los inspiran para que superen los obstáculos".

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas.

La base de esta influencia puede ser formal, como la que confiere un rango gerencial en una organización. Como estos puestos incluyen alguna autoridad formalmente asignada, las personas que los ocupan asumen el liderazgo sólo por el hecho de estar en ellos. Sin embargo, no todos los líderes son jefes ni, para el caso, todos los jefes son líderes. (Robbins, 2004)

Fiedler (1961), citado por (Robert, 1997) , considera que el liderazgo es un «hecho subjetivo» que determina el poder de un grupo mediante las relaciones entre el líder y los demás miembros del grupo.

Chiavenato, Idalberto (1993), citado por (Unimex, 2018) “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Según Keith Davis El liderazgo es la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. Las actividades de la dirección, como la planificación, organización y toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos. citado por (Flores, 2013)

De acuerdo a las definiciones de cada uno de estos autores sobre liderazgo se evidencia una estrecha relación entre la capacidad de influenciar que posee quienes dirigen hacia sus colaboradores.

Según Daniel Goleman liderazgo se basa en la comprensión del mismo como el arte de la persuasión hacia otros con el fin de motivarlos a lograr un objetivo común; siendo esta característica uno de los requisitos básicos para ser un buen líder. Además, señala tres aspectos fundamentales de los que debe hacerse el líder para promover cierto propósito en los demás, estos son: Tener consciencia de las emociones propias.

Tener autoconfianza y Valorar adecuadamente las emociones de uno mismo.

(Khamlichi, 2022)

Para John Kotter El liderazgo, se ocupa del cambio, una de las razones por las que el liderazgo ha adquirido importancia en los últimos años es que el mundo empresarial es cada vez más competitivo y volátil. Cuantos más cambios, más liderazgo se necesita. (Berenstein, 2021)

Es evidente que cada una de estas definiciones sobre liderazgo independientemente de su autor, fijan su concepto central en las habilidades de dirigir e influenciar.

Figura 1

Liderazgo



Nota. Elaboración Propia con conceptos de Diferentes autores de las definiciones ya citadas.

3. Teorías de Liderazgo

En este apartado se pretende exponer las principales teorías del liderazgo, desde la postura de diferentes autores, con ello lograr hacer un reconocimiento crítico de todas y cada una de estas teorías.

La teoría de los rasgos, sustentada en que los líderes cuentan con unas características de personalidad que los diferencian de los seguidores. Esta teoría ha realizado valiosos aportes sobre el perfil de los líderes en cuanto a rasgos se refiere. (Pautt Torres, 2016, pág. 132)

las teorías de los rasgos del liderazgo, con las que distinguen a los líderes de quienes no lo son analizando sus cualidades y características personales. Los medios de comunicación califican de líderes a Margaret Thatcher, Nelson Mandela, el presidente del Grupo Virgin, Richard Branson, el fundador de Apple, Steve Jobs, el ex alcalde de Nueva York, Rudolph Giuliani, o el presidente de American Express, Ken Chenault, y los describen con términos como carismáticos, entusiastas y valientes. Pero los medios no son los únicos. Desde la década de 1930 se buscan atributos personales, sociales, físicos o intelectuales que describan y distingan a los líderes de los demás. (Robbins S., 2004, pág. 315).

Es claro que para estos dos autores los conceptos de la teoría de rasgos tienen similitudes en cuanto a los rasgos de personalidad que deben poseer los líderes.

Por otra parte, las teorías de las conductas privilegian los diferentes tipos de comportamientos de los líderes que pueden ser observados y cuantificados en la medida de lo posible, y su impacto en los seguidores y resultados logrados. El enfoque conductual está sustentado en que el liderazgo puede ser aprendido, por lo tanto, su posición es contraria a la teoría de los rasgos, debido a que estos autores conductistas hacen énfasis en que los líderes no nacen, se hacen. (Pautt Torres, 2016, pág. 115).

Estas teorías continuaron los anteriores estudios, con la base de que no existe un mejor estilo de gerencia, sino que las circunstancias definen la orientación del líder. Los autores que usaron la teoría de los rasgos y el enfoque conductual demostraron que el liderazgo conveniente dependía de muchas variables, por ejemplo, el tipo de las tareas y la cultura sociológica y que no había un atributo igual para todos los gerentes efectivos, ni un estilo único para todas las circunstancias (Crofts, 199. Como se citó en (Milling, 2022)

Teorías situacionales Estas sostienen que las conductas del líder deberían estar sometidas a la situación que lo rodea para que pueda ser eficaz. Las teorías que a su vez conforman esta categoría son: el modelo de contingencias de Fiedler, la teoría senda objetivo, los estilos de liderazgo de House y el modelo de liderazgo de creación de roles (EVD) de Graen. (Pautt Torres, 2016, pág. 145)

El liderazgo situacional es una teoría de contingencias que se enfoca en los seguidores. Para que el liderazgo sea eficaz, hay que escoger el estilo correcto, que según Hersey y Blanchard depende de la madurez de los seguidores. El énfasis en los seguidores en cuanto a la eficacia del liderazgo obedece al hecho de que son ellos quienes aceptan o rechazan al líder. Sin importar lo que el líder haga, su eficacia depende de las acciones de sus seguidores. (Robbins S. P., 2004, pág. 323).

De acuerdo a este autor la teoría situacional obedece su eficiencia en el liderazgo de acuerdo a los seguidores y solo depende si estos le siguen o no, mientras para Pautt Torres la teoría situacional obedece su eficiencia dependiendo la situación que rodea al líder.

Por otra parte, la teoría X explica entonces las consecuencias de una técnica administrativa particular, McGregor señala que esta no describe la naturaleza humana, aunque así se lo propusiera, ya que sus supuestos son tan innecesariamente limitados que evitaría ver las posibilidades de otras prácticas administrativas. Enfoques posteriores, como la administración por objetivo, la supervisión consultiva, obedecen a

la misma estrategia basada en la teoría X, diseñadas estas de una forma estratégicamente engañosa, con tácticas distintas en sus programas y procedimientos, resultado de trucos administrativo. (Pautt Torres, 2016, pág. 118)

(Westreicher, 2021).” Esta teoría supone que las personas prefieren no trabajar y evitan, en lo posible, desarrollar sus labores. Por tanto, los individuos deben ser dirigidos y controlados a través de mecanismos de recompensas y castigos”

Claramente estos dos autores coinciden en la manera como esta teoría cae en prácticas engañosas donde todos y cada uno de sus colaboradores evitan cumplir con sus tareas, lo que genera una visión particular de controlar y vigilar bajo premisas de recompensas y castigos.

La teoría Y está soportada sobre un sistema de valores más humanitario, logrando una administración con ambientes de trabajo seguros y agradables a través de un trato más equitativo y generoso hacia los empleados. Contrariamente a lo que expone la teoría X. (Pautt Torres, 2016)

La teoría Y plantea que los empleadores deben incentivar a sus trabajadores pensando en que estos puedan alcanzar una realización personal, es decir, procurando que puedan lograr, por ejemplo, ciertas metas en su vida profesional, o que puedan cumplir ciertos objetivos que les llene de satisfacción más allá del aspecto monetario. (Westreicher, 2021)

Tabla 2

Diferencias Teorías X y Y

Diferencias Teoría X y Y	
Teoría	Diferencias
• Teoría X	Supone que las personas prefieren no trabajar y evitan, en lo posible, desarrollar sus labores. Por tanto, los individuos deben ser dirigidos y controlados
• Teoría Y	Está soportada sobre un sistema de valores más humanitario, logrando una administración con ambientes de trabajo seguros y agradables a través de un trato más equitativo y generoso hacia los empleados

Nota. Elaboración propia con base a las teorías X y Y (Westreicher, 2021), (Pautt Torres, 2016)

Pautt Torres, G. (2016). Teoría Transaccional Este tipo de liderazgo se basa en una serie de intercambios o transacciones entre el gerente y los empleados, que consisten en recompensas por el buen desempeño de su equipo, o en la amenaza y disciplina cuando el desempeño es pobre.

El líder transformacional amplía y eleva los intereses de su equipo, generando conciencia y aceptación de los propósitos y misión del grupo, además motivan a sus empleados a ir más allá de sus propios intereses para el bien del grupo. Esto lo pueden lograr de diferentes maneras: siendo carismáticos con sus seguidores, los líderes transformacionales cuentan con carisma, ya que tienen un alto poder de influencia, por lo tanto, los empleados se identifican con ellos con facilidad y depositan un elevado grado de confianza en ellos. Además, son individualmente considerados con su equipo, reconocen sus diferencias individuales para ser mentores de los que necesitan su ayuda para crecer y desarrollarse. A su vez, estimulan intelectualmente a sus seguidores, mostrándoles a sus empleados nuevas formas de mirar viejos problemas y haciendo hincapié en las soluciones racionales. Bass, B. (2006, como se citó en (Pautt Torres, 2016, pág. 137)

La teoría transformacional crea un cambio significativo en la vida de las personas y en las organizaciones, se rediseñan las percepciones y los valores y cambian las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores. Contrario al enfoque transaccional no está basado en una relación “dar y recibir”, sino en la personalidad y características del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas retadoras. (Fernandez M & Quintero, 2017)

Evidentemente estas teorías según los autores permiten ser generadores de cambio y motivación para sus colaboradores en la organización.

Tabla 3

Teorías del liderazgo

Teoría	Fundamento	Autor
Teoría de los rasgos	Características de personalidad que Diferencia a los líderes	Bird, Stogdill
Teoría Conductista	En teorías del liderazgo democrático, liderazgo autocrático y laissez-faire	McGregor
Teoría X y Y	Liderazgo basado en la motivación externa y motivación interna	
Teorías Situacionales	los líderes adoptan diferentes estilos de liderazgos basados en cada situación, como el tipo de tareas, relaciones con sus compañeros y madurez de los seguidores,	Hersey, Blanchard
Teorías Transaccional	Desempeño excepcional del equipo de trabajo a través de los esfuerzos positivos y negativos del líder.	Homans, Hollander
Teoría Transformacional	El líder logra transmitir su visión, a través de mensajes inspiradores	House Burns Bass

Nota. Elaboración propia con base a las teorías de liderazgo del libro. (Pautt Torres, 2016). *Liderazgo directivo: un enfoque para la gestión empresarial*. Ecoe Ediciones.
<http://www.ebooks724.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5958>

4. Estilos de Liderazgo

Los estilos de liderazgo han marcado gran importancia a lo largo del desarrollo de la consecución de los objetivos de la organización en el mundo, pues de estos estilos depende como se orienten esos equipos de trabajo y su sentido de pertenencia hacia la organización.

A medida que el panorama empresarial se ha ido transformando vertiginosamente, los comportamientos de un líder han tenido que evolucionar de controlar personas, a guiarlas en el viaje hacia lo que se quiere lograr, ha promovido un cambio hacia un estilo de liderazgo más inspirador y facilitador, que directivo.

La clave para que un líder pueda lograr dicha evolución en su estilo de liderazgo, está en el desarrollo de la autoconciencia. De hecho, subir los niveles de conciencia es uno de los cuatro elementos clave del coaching.

Esta capacidad le permite al líder ser consciente del impacto que su comportamiento puede tener en las personas que lo acompañan en el viaje. el autoconocimiento, la capacidad de viajar (layjan) hacia adentro, es una cualidad de liderazgo crítica en las épocas actuales que vivimos (Bernal, Roberto, 2022)

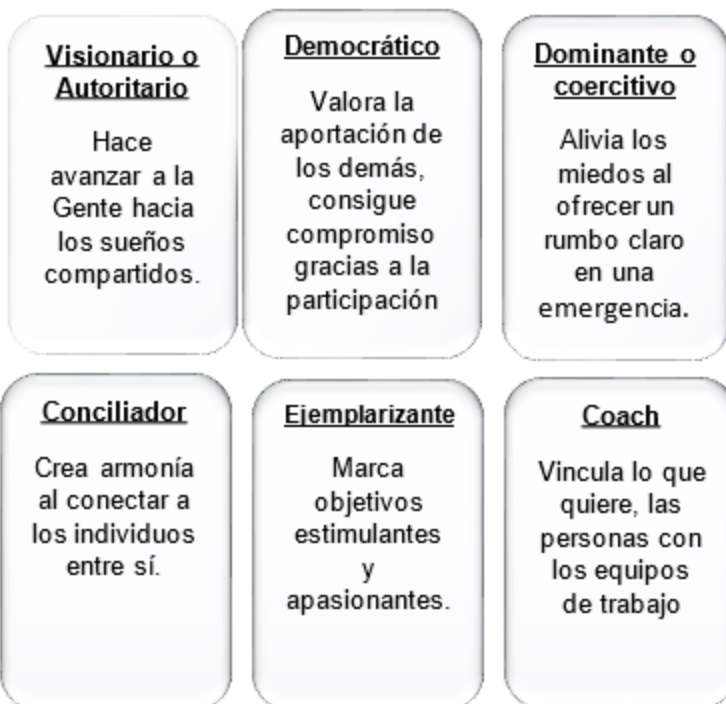
El líder busca el resultado a través del trabajo en equipo, en el que cada uno de sus elementos vibre armoniosamente; controla que el trabajo exacto se haga en el momento exacto, y que el conjunto tenga un ritmo adecuado, su coordinación apropiada y el deseado impacto en el resultado final. Cada etapa es una experiencia que debe enseñar y que permita que la próxima ocasión sea mejor.

El líder busca permanentemente que la organización manifiesta, supuesta, existente y potencial coincidan lo más posible, y constantemente está buscando su adaptación y flexibilización en función directa a los resultados buscados. (Cornejo, 2022, pág. 18)

Figura 2

Estilos de Liderazgo

ESTILOS DE LIDERAZGO



Nota. Elaboración Propia con base a los estilos de liderazgo. (Goleman, 2013)

Para Kurt Lewin. (sanchez&Barranza,2015 p. 164 como se citó en (Perez, 2016)

Liderazgo autoritario: “El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder”

El Líder autoritario señala el objetivo, pero por lo general deja mucho margen de acción para que cada uno se organice a su manera. Este tipo de jefe da libertad para innovar,

experimentar y correr riesgos calculado. Debido a su afecto positiva, el estilo autoritario funciona bien en casi todas las situaciones profesionales, pero es específicamente eficaz en el caso de las empresas que necesitan un golpe de timón, el líder autoritario marca un nuevo rumbo y vincula a sus subordinados a una nueva visión a largo plazo. (Goleman, 2013, pág. 60)

Liderazgo autoritario, aquel que impone la fuerza. Sin atender a razones de terceros, simplemente apoya en las ideas del máximo responsable de la empresa, defendidas siempre con vehemencia y casi siempre también con radicalidad. Este modelo difunde unas ideas nada porosas, unilaterales y nunca contrastadas. (Zumeta Landaribar, 2015).

Los autores como Kurt y Zumeta, coinciden en su concepto sobre el liderazgo autoritario planteando un concepto de un líder que impone sus ideas sobre el grupo de colaboradores, los que deben obedecer y seguir sus directrices.

Para el autor Kurt Lewin, el liderazgo autoritario concentra todo el poder y es unidireccional, sin embargo, para Daniel Goleman este tipo de liderazgo da libertad de innovar y marca un nuevo rumbo para las organizaciones.

El estilo Conciliador se centra en la gente: sus defensores valoran a los individuos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos, el líder conciliador busca que los trabajadores estén contentos y exista armonía entre ellos, su forma de gestionar consiste en crear fuertes vínculos emocionales y luego recoger los frutos de ese planteamiento en concreto una enorme lealtad. (Goleman, 2013, pág. 65)

Disfruta manteniendo felices a su equipo y mantiene una moral alta en todo su equipo. Trata al equipo con una calidez y amistad, ya que está convencido que crear relaciones positivas es sinónimo de motivación y mantener una alta productividad. Tiene una dificultad para establecer estructura y responsabilidad y prefiere que las personas descubran por sí solas cómo hacer su trabajo. Tiene dificultades para abordar

problemas y es bueno para elogiar al equipo y a otros. Es un líder muy sociable y puede pasar mucho tiempo conversando sobre temas distintos al trabajo. (Vallejo, 2021)

Para estos autores este estilo de liderazgo conciliador se centra en la armonía que debe tener el equipo de trabajo, su vínculo emocional para alcanzar las metas de la organización, pero difieren en las problemáticas que este estilo de liderazgo presenta.

El estilo de liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir. (Lewin.1951. como se citó en. (Villalva, 2017)

El líder democrático realiza mayor énfasis en el desempeño y las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales (Warrick, 1981. Como se citó en. (Escandon & Hurtado, 2016)

El líder democrático se considera como un instrumento para promover el bienestar del grupo, está abierto a las opiniones de sus seguidores, permite participación en la toma de decisiones y considera que los seguidores se encuentran motivados para hacer lo correcto. El poder del líder reside en la interacción con los subordinados, dado que el grupo le otorga el poder y el líder como respuesta asume la responsabilidad de dirigirlos sin llegar a centralizar el poder (Adams y Yoder, 1985. Como se citó en. (Escandon & Hurtado, 2016)

Para estos tres autores el estilo democrático se basa en los mismos fundamentos de confianza, participación, y trabajo en equipo para lograr los objetivos, donde el poder del líder está en la interacción con sus colaboradores.

El estilo Coach ayudan a sus subordinados a identificar sus puntos fuertes y débiles particulares y los vinculan a sus aspiraciones personales y profesionales. Animar a los trabajadores a marcarse objetivos de desarrollo a largo plazo y a conceptualizar un plan para alcanzarlos. Llegan acuerdos con ellos sobre su función y sus responsabilidades en la consecución de sus planes de desarrollo y ofrecen gran cantidad de instrucciones y comentarios. (Goleman, 2013, pág. 63)

Un líder con estilo “coaching” es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de otros miembros del equipo y entrenarlos para mejorar. También tienen la capacidad de vincular esas habilidades con los objetivos de la empresa, los liderazgos al estilo “coaching” resultan convenientes cuando el líder es creativo, tiene buena predisposición para colaborar y puede aportar opiniones concretas. También es importante que el “coach” sepa cuándo hacerse a un lado y darle autonomía a la persona. (Moskovitz, 2021).

La base del estilo de liderazgo de coaching es la interacción dinámica entre el líder y el empleado. Esto da lugar a ideas valiosas y los resultados obtenidos se discuten y analizan. Esto se hace proporcionando y recibiendo comentarios, haciendo preguntas y conduciendo conversaciones motivadoras. Un buen entrenador fomenta el proceso de aprendizaje de la persona entrenada y promueve la responsabilidad y la independencia de los empleados. Una actitud de coaching (entrenamiento) del líder asegura que los empleados continúen trabajando de manera autónoma e independiente sin quitarles la iniciativa. Un buen líder de coaching hace que sus empleados realicen su trabajo de manera independiente, pero aun así los hace sentir apoyados e involucrados en su

trabajo. El aspecto independiente en el coaching hace que este estilo sea muy adecuado para equipos independientes. (Janse, 2018)

Para estos autores el liderazgo coaching permite generar ideas valiosas de sus colaboradores y esto a su vez genera resultados positivos, ya que les permite un aprendizaje basado en creatividad, responsabilidad, motivación lo que les permite involucrarse en el equipo de trabajo.

Estilos de liderazgo que hoy se imponen

El líder exponencial, aquel que sabe moverse en el terreno de innovación y de la aceleración de los cambios, y que no teme moverse en escenarios tambaleantes cada día. Incluso aprende a decidir con una serie de atributos muy diferentes a los racionales de otras épocas. (Colombo, 2022).

El enfoque innovador del líder exponencial viene caracterizado por la tecnología, ésta hará que la innovación sea una constante. Por tanto, el líder que viene habrá de entender la importancia de la innovación vista como la capacidad de crear cosas con impacto en el mercado. Con el objetivo puesto en la innovación, los líderes han de tener una mentalidad creadora de cosas. Para eso es necesario una gran dosis de creatividad, producida por la curiosidad. Esto requiere una gran capacidad de adaptación al contexto del momento, así como de resiliencia pues, en procesos de innovación, el fracaso es cuestión habitual y natural. (Marquez, 2019).

Figura 3*Liderazgo Exponencial*

Nota. Elaboración Propia con base a Liderazgo Exponencial (Salomon, 2019)

5. Conclusiones

De acuerdo a la importancia que a lo largo del tiempo ha tenido el liderazgo, se evidencia que ha sido objeto de estudio e investigación de múltiples autores con diferentes definiciones, teorías y estilos.

De acuerdo a los autores citados como Rallph M Stogdill, el liderazgo es el proceso de conducir las actividades de un equipo de trabajo, sin embargo, para John Kotter este concepto se basa en el manejo de cambio ya que los lideres implementan el rumbo de una visión del futuro, y por otro lado se evidencia que autores como Chiavenato, Fiedler, Daniel Goleman, definen el liderazgo como una habilidad de influir, persuadir y motivar a los colaboradores.

En cuanto a las teorías de liderazgo, autores como Pautt Torres y Robbins, coinciden en los conceptos de la teoría de rasgos basadas en las características de personalidad que deben poseer los líderes, sin embargo en la teoría situacional difieren ya que para Robbins la teoría situacional obedece su eficiencia en el liderazgo de acuerdo a los seguidores y solo depende si estos le siguen o no, mientras para Pautt Torres la teoría situacional obedece su eficiencia dependiendo la situación que rodea al líder.

Los estilos de liderazgo han marcado gran importancia a lo largo del desarrollo de la consecución de los objetivos de las organizaciones en el mundo, pues de estos estilos depende como se orientan los equipos de trabajo, ya que las habilidades y comportamientos del líder han tenido que ir cambiando al ritmo que exige hoy el ambiente organizacional, tal como lo evidencia el estilo que hoy se impone como lo es de liderazgo Exponencial, el cual se basa en trabajar aspectos tales como: mentalidad creadora, creatividad, innovación y la capacidad de adaptación al entorno.

Referencias

Westreicher, G. (2021). *economipedia*. Teoria X y Teoria Y:

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-x-y-teoria-y.html>

Ahoraliderazgo. (2022). *Ahora Liderazgo*. <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>

Berenstein, M. (21 de Febrero de 2021). *Emprendedores News*. John Kotter, lo que de verdad

hacen los lideres: <https://emprendedoresnews.com/liderazgo/lo-que-de-verdad-hacen-los-lideres.html>

Bernal, R. (10 de junio de 2022). *Coachesprofesionales*. Etimologia de Liderazgo:

<https://www.coachesprofesionales.com/etimologia-de-liderazgo/>

Bernal, R. (2022). *Coachesprofesionales*. Etimologia de Liderazgo:

<https://www.coachesprofesionales.com/etimologia-de-liderazgo/>

Bernal, Roberto. (10 de Junio de 2022). *Coachesprofesionales*. Etimologia del Liderazgo:

<https://www.coachesprofesionales.com/etimologia-de-liderazgo/>

Colombo, D. (2022). *Liderago Exponencial*. DanielColombo.com:

<https://www.danielcolombo.com/liderazgo-exponencial-como-potenciar-x10-las-habilidades-de-gestion-y-proyectos-por-daniel-colombo/>

Cornejo, M. A. (2022). *Coleccion 150 Pergaminos*.

<https://doi.org/https://liderazgoymercadeo.com/>

El teacher Murcia - Académico. (19 de 04 de 2020).

https://www.youtube.com/watch?v=q0WCiZN_maQ&feature=emb_logo

Escandon, D. M., & Hurtado, A. (2016). Influencia en los Estilos de Liderazgo en el desempeño de las empresas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145.

<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004>

Fernandez M, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo Trasformacional y transaccional en emprendedores. *Revista Venezolana de Gerencia* , 22(77), 56-74. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf

Flores, K. F. (16 de Abril de 2013). Liderazgo en las Organizaciones:

<https://educacionvirtual2013.wordpress.com/2013/04/16/liderazgo-en-las-organizaciones/>

Goleman, D. (2013). *Leadership. The power of emotional Intellingence*. Grupo Zeta.

Iprofesional. (2022). *Tendencias de Liderazgo*.

<https://www.iprofesional.com/management/359018-cuales-son-los-5-tipos-de-liderazgo-que-son-tendencia>

Janse, B. (2018). *Estilo de Liderazgo Coaching*. Toolshero:

<https://www.toolshero.es/liderazgo/estilo-de-liderazgo-de-coaching/>

Kelly, R. (21 de Septiembre de 2014). *Leadershipissues*. La raiz del Liderazgo:

<https://www.leadershipissues.org/the-root-of-leadership/>

Khamlichi, M. D. (2022). *Cientifiko.com*. Los 6 tipos de liderazgo segun Daniel Goleman:

<https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-daniel-goleman/>

Marquez, N. (17 de Diciembre de 2019). *Virtualpro*. Liderazgo Exponencial y las carcateristicas

del lider digital: <https://www.virtualpro.co/noticias/liderazgo-exponencial-y-las-caracteristicas-del-lider-digital>

Milling, H. A. (2022). *Eumed.com*. Liderazgo estrategico,revision de las teorias mas relevantes acerca de la direccion y propuesta de Liderazgo: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.eumed.net/ce/2012/amva.pdf

Moskovitz, D. (26 de Mayo de 2021). *Asana*. 11 estilos de liderazgo y como encontarr el tuyo:

<https://asana.com/es/resources/leadership-styles>

Normas APA a chegg service. (02 de 03 de 2014). <https://normasapa.com>.

<https://normasapa.com/category/descargas/>

Pautt Torres, G. (2016). *Liderazgo Directivo*. Eco Ediciones.

Perez, P. I. (2016). *Idus.us.es*. Estudios de Liderazgo segun Kurt Lewin:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion .

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional 10a. ed.* PEARSON EDUCACIÓN.

Robert, K. (1997). *Comportamiento de las organizaciones-Pdf*. McGraw Hill.

Salomon, L. K. (3 de Diciembre de 2019). *liderazgo Exponencial*.

<https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-liderazgo-exponencial-y-cuales-son-las-caracteristicas-de-un-lider-digital-business->

[tech/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20exponencial%20o%20l%C3%ADder,all%C3%A1%20%20ABun%20prop%C3%B3sito%20transformador%20masivo.](https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-liderazgo-exponencial-y-cuales-son-las-caracteristicas-de-un-lider-digital-business-tech/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20exponencial%20o%20l%C3%ADder,all%C3%A1%20%20ABun%20prop%C3%B3sito%20transformador%20masivo.)

Sánchez, C. (24 de 01 de 2020). <https://normas-apa.org/formato/>. <https://normas-apa.org/formato/>

Significado. (25 de 06 de 2022). *Singnificado.com*. Liderazgo:

<https://www.significados.com/liderazgo/>

Torres, A. (agosto de 2017). *Psicologiyamente*.

<https://psicologiyamente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

Unimex. (30 de Noviembre de 2018). *Universidad Mexica*. Liderazgo,Factor Clave para el exito de las organizaciones: <https://unimex.edu.mx/soyunimex/liderazgo-factor-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/>

Vallejo, R. (29 de Mayo de 2021). *¿cual es tu estilo de liderazgo?*

<https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-estilo-de-liderazgo-es-el-tuyo-c%C3%B3mo-crees-que-tu-equipo-vallejo>

Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático:una aproximación conceptual. *Innova Research Journal*, 2(4), 155-162.

<https://doi.org/https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>

Zumeta Landaribar, G. (2015). *Comunica bien Jefe, Analisis de la comunicación en la empresa*.
Madrid, España: ESIC.