



**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL:
LA VISIÓN ACTUAL DE COLOMBIA**

**PRESENTADO POR:
NATALIA ANDREA PÉREZ PALOMAR**

**DOCENTE:
MÉLIDA CASTRO CASTAÑO**

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
PROGRAMA DE ECONOMIA
BOGOTÁ, D.C.
JUNIO 2022**

A lo largo de la historia colombiana se ha podido evidenciar un aumento en el crecimiento empresarial y creación de organizaciones que hasta el día de hoy buscan establecer como objetivo general lograr generar y desarrollar diferentes emprendimientos personales o colectivos cumpliendo con las obligaciones demandadas por la sociedad o el estado.

¿Existe el liderazgo organizacional? y ¿cómo cumplir con las obligaciones demandadas por el estado ?, son preguntas que en la actualidad son complejas de responder puesto que contestarlas debemos retroceder un poco en la historia. Primero, para recordar ¿qué es el *liderazgo*?, ¿qué es una organización?, ¿será que el diseño organizacional ha cambiado? Y segundo para poder entender con base en los antecedentes del liderazgo organizacional, si en la actualidad se practica dicha aptitud.

Es decir, que a lo largo del presente ensayo el liderazgo organizacional se podrá presentar como una relación entre diversas aptitudes, habilidades y estudios teóricos que se pueden continuar estudiando a lo largo de la historia. Sin embargo, es puntual no desviarse de la incógnita que se plantea en este ensayo. El objetivo del presente ensayo no es explicar las diferencias metodológicas del liderazgo organizacional, ni los tipos de liderazgo, el objetivo del presente ensayo es analizar y presentar una breve crítica u observaciones complementarias frente a la práctica de este en la actualidad en las organizaciones colombianas. Así mismo, busca incorporar diferentes ramas de estudio con el fin de relacionar los escenarios (estrategias, diseño y tácticas) de las antiguas y nuevas organizaciones.

Para iniciar este análisis es necesario identificar las características de una sociedad u organización tales como su cultura, su énfasis contemporáneo o moderno puesto que la técnica de ejecución del liderazgo, planteamiento y cumplimiento de objetivos estratégicos sin duda ha cambiado en el pasar de los años.

Tomando en cuenta, algunos de los autores más conocidos en la historia y su percepción, el liderazgo puede ser muchas cosas o puede ser la x de la ecuación. Según Max Weber ¹(1994) , liderazgo es el conjunto de habilidades sobresalientes del carácter como el carisma, la tradición y burocracia. Para John Maxwell en su libro “Las 21 leyes irrefutables del liderazgo” describe el liderazgo como el nivel de efectividad de una persona. O David Fischman (2004)² quien describe el concepto como la movilización de un conjunto de personas hacia el cumplimiento de objetivos. El concepto de organización por otro lado , es fundamental y construido en estudios teóricos que se han logrado conservar su influencia hasta el día de hoy .Un ejemplo de ello es la definición construida por los teóricos teórico organizacionales Koontz y Weihrich (1999)³ , donde definen este concepto como un conjunto de normativas clasificadas en habilidades necesarias para llevar un grupo de personas a cumplir un objetivo .O de otro modo , la estructura que llevará a un grupo de personas a cumplir una meta según Fayol⁴; teniendo en cuenta que para poder lograr esta meta también es necesario estimular al individuo. Desde mi punto de vista hay que tener en cuenta el cuarto principio de economía según Mankiw “Los individuos responden a los incentivos”.

Ahora, si se toma en cuenta una parte de la historia organizacional referente al liderazgo con lo que es en la actualidad, se puede observar y analizar dos conceptos cuyo significado ha sido y sigue siendo confundido no solo dentro de una organización sino también en la sociedad. Para Chiavenato (2004)⁵, el *poder* es considerado como la imposición de órdenes con base la posición social ; por ejemplo: los padres de familia o el gerente comercial. Estas personas tienen la capacidad de tomar decisiones y dar órdenes casi que de carácter obligatorio debido a su posición frente a otros; actualmente esta posición sigue teniendo

¹ Serrano, E. (1994). *Legitimación y racionalización: Weber y Habermas, la dimensión normativa de un orden secularizado*. Barcelona: Anthropos editorial del hombre.

² Fischman, D (2004). *El camino del Líder*. Alfaguara S.A de Ediciones, 2004.

³ Koontz y Weihrich(1998).Administración 1 .España. Editor McGraw-Hill, 1998

⁴ Fayol, H (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris, H.Dunod et E.Pinat.

⁵ Chiavenato, I. Comportamiento organizacional. México, DF.McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V.

fuerza no solo en el ámbito familiar, sino que la gerencia en una organización es la cabeza o diseño determinado para seguir. ⁶La *autoridad* de otra manera es la habilidad argumentativa para aceptar y promover el respeto hacia una persona o posición.

La cultura en la organización suele asociarse con los valores, el ambiente, la misión y visión, las creencias de un conjunto de personas que se ven encaminadas hacia una misma dirección; en la época contemporánea la cultura era catalogada como el referente del humanismo en la sociología de una estructura centralizada orgánica que se relaciona con la solidaridad.

En la actualidad la cultura organizacional se relaciona con el cambio de gestión y la ejecución de esta de modo que esta se adapte o asocie sus estrategias a evolución de la sociedad; además de enfatizar la creación de una nueva identidad organizacional que crezca conforme al cumplimiento de objetivos sin dejar a un lado el panorama global existente. Es decir, la que el cambio y la cultura son dos conceptos relacionados entre sí y que por ende de la misma manera el líder en la organización debe tener en cuenta prestando atención al contexto del momento para adaptarlos a los diferentes parámetros coyunturales existentes en la organización y en la sociedad. Prestar atención a referentes tales como cambios coyunturales conllevan a la apertura de diversos debates acerca de qué tan válido o no es realizar un cambio de gestión, esto con el fin de modelar y llevar a los líderes organizacionales a que logren identificar en sus colaboradores las aptitudes que consideren óptimas en el desarrollo de objetivos próximos. Y es que, agregado a esto, en la actualidad las organizaciones además de enfatizar el método de liderazgo también buscan fortalecer sus competencias o principios.

Definiendo como uno de ellos la ética la cual es un principio fundamental dentro de la construcción del liderazgo debido a que según Adela Corina en su obra “la ética de la

⁶ Weber, M (1922). *Economía y sociedad. Alemania. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica

Empresa”⁷ es un tipo de saber práctico cuyo fin o valor agregado es la brindar orientación hacia la acción individual tomando como referente dos expresiones. La primera, la habilidad de tomar decisiones prudentes y segundo, luego tomarlas justamente, es decir, tener como referencia la moral; pero la moral es un tema complejo para explicar y más para quien lo quiera estudiar lo entienda comprendiendo que este puede abrir espacios amplios de debate constante. La ética al igual que el liderazgo están conformados en parte en base a una responsabilidad u obligación con la organización que representan no solo en términos normativos sino también en términos de valores (igualdad, respeto, comunicación etc.) debido a que lo más importante de la organización es el capital humano. En se orden de ideas y así mismo el capital humano es el encargado de construir la relación de interdependencia con la cultura de la organización, por ende si el capital humano cambia así mismo la cultura cambiará.

Desde mi opinión la ética que presenta Adela Cortina nos conlleva a pensar en un modelo comunitarista de la ética puesto que de acuerdo con lo anteriormente mencionado si la atención debe estar enfocada en el capital humano, el modelo comunitarista parte de la ética de la beneficencia (lo que es bueno para nosotros es bueno para otros), es decir, que busca de igual manera el bien colectivo para posteriormente incluir la calidad total.

La sociedad colombiana ha evolucionado en aspectos de formación y diseño de gestión de estructura es por eso por lo que al momento de conformar una organización se pretende darles más protagonismo a las cualidades de interés y constancia frente la contribución que puede dar una persona con poca aptitud en las competencias duras o que de otra manera se desempeñe mejor en estas. Cuando se habla de liderazgo organizacional es esencial lograr identificar estas habilidades y es aún más importante que el líder de la organización pueda encontrar la relación balanceada entre para que en la búsqueda y conformación de una nueva

⁷ Cortina. A (2005). *Ética de la empresa*. Trotta.

organización centralizada o no estas habilidades puedan ser aplicadas en pro de maximización de beneficios colectivo.

Aldo Civico uno de los reconocidos expertos en el tema del liderazgo vino a Colombia en el año 2018 con el fin de realizar el primer informe de liderazgo en el país en compañía del Colegio de Estudios Superiores en Administración (Cesa)⁸. El cual buscaría dejar mejores retroalimentaciones acerca de cómo incentivar la competencia e innovación. Dentro de las opiniones que deja Civico al momento de realizar el informe, menciona que uno de los referentes en el desarrollo del liderazgo es el crecimiento exponencial de la tecnología por lo cual el pensamiento gerencial se ha logrado reformular en aspectos de planteamiento de estrategias y cambios organizacionales dejando aún más claro que en Colombia los aspectos jerárquicos ya no tienen la misma fuerza puesto que el panorama del liderazgo organizacional en el país ahora demuestra tener un carácter bastante dinámico con un cambio constante en las últimas décadas .

Para este experto en el tema el significado actual de este concepto en el país es lograr encontrar soluciones a las problemáticas presentadas, esto claramente relacionándolo con la postura de la ética empresarial. Si bien es cierto hoy en día la cultura de la ética organizacional se basa en construir y rescatar las fortalezas que requiere en un líder para encaminar a la organización en el cumplimiento de la visión propuesta por la misma. De igual manera, cuando se habla de cultura se hace referencia a los valores y experiencias manifestadas en base al origen fundamentado por los creadores de la organización. También se puede ver como la estabilidad y energía que bien orientadas encaminan a resultados y minimizan los riesgos. Esta segunda perspectiva (minimización de riesgos) es de las características más determinantes para el desarrollo eficiente de una buena cultura y del mismo modo un aspecto que se deja a un lado o pasa de largo en las organizaciones debido a

⁸ Pinilla, S.(2018, junio 20). *Aldo cívico y el Cesa harán el primer informe de liderazgo en el país*. LA REPUBLICA.

que no se le da la atención adecuada los valores infundidos en el origen de la organización lo cual conlleva a que no se encuentren arraigados y la cultura de esta se torne a débil. Otra característica o aporte que deja cívico para el desarrollo de nuevos liderazgos en Colombia es promover la creación de grupos de trabajo con propósitos similares o parecidos ya que para el reconocido experto esto conlleva al punto de origen de la innovación. Este punto de vista es interesante, considerando que si se tiene en cuenta un poco de la historia colombiana y aquí me refiero a contextos tales como: las elecciones gubernamentales o toma de decisiones gerenciales. Es cierto, cuando se manifiesta que Colombia es un país complejo con mucha incertidumbre debido a la ausencia de compromiso e importancia con respecto a la creación y formación de líderes que junto con un grupo de personas con disciplinas determinadas o específicas logren trabajar en pro de la misma visión y no solo desde el ámbito individual que encabeza la responsabilidad tal como lo explica Carlos Ignacio Gallego presidente de Nutresa en su charla ⁹ “Innovación, capital humano y liderazgo: la clave del éxito organizacional” dada en el gran Foro de regiones en el mes de junio de 2021.

Es cierto, personalmente considero acertada estas apreciaciones puesto que según la literatura colombiana de las últimas décadas en el pasado el liderazgo era considerado como un ambiente donde este término hacía referencia la conservación de un definido estatus quo, la elección de este era basada en sus títulos, estudios, conocimientos y otros aspectos técnicos diferenciados a la actualidad. Si bien como se mencionó anteriormente cívico presenta un nuevo pensamiento para desarrollar de manera eficaz un buen liderazgo. Aspectos como trabajo en equipo, responsabilidad y versatilidad son algunos de los factores a tener en cuenta cuando se habla de encontrar habilidades con énfasis en la proyección y cumplimiento de metas.

⁹Bancolombia. *El liderazgo empresarial busca el bien común al tiempo que logra resultados*. [En línea]. <https://www.bancolombia.com/empresas/capital-inteligente/tendencias/tendencias-globales/liderazgo-empresarial>.

El nuevo liderazgo empresarial

En la actualidad aún existen muchas empresas que buscan mantener las finanzas estables y un crecimiento continuo en el mercado. Sin embargo, otras se encuentran investigando acerca de nuevos métodos o estrategias que les permitan realizar un cambio o renovación.

El nuevo liderazgo aparece como la iniciativa de miles de empresarios que buscan maximizar sus recursos por medio del buen uso y aprovechamiento de los datos para así generar beneficios seguros.

Bernard Mar ¹⁰una de las personas con mayor influencia en el mundo de las redes sociales, conocido por su pensamiento de revolución inteligente en el cual expone que “La inteligencia artificial (IA) es la herramienta más poderosa que tienen las empresas en la actualidad para no quedarse atrás en esta”. Pero para lograr esta iniciativa es necesario que los líderes no dejen pasar de largo la importancia de la inclusión de la tecnología ya que si bien es visto en la sociedad colombiana se puede relacionar con el hallazgo de un gran desafío también se debe visualizar como la clave del éxito para que los líderes de hoy y el futuro puedan desarrollar una combinación entre la habilidad de construcción visionaria (a donde quiere llegar y como quiere posicionarse la organización) y la profundización (análisis) de ventajas encontradas u oportunidades de mejora en la organización .

Dentro de esta iniciativa se pueden observar ventajas como: primero, una herramienta colaborativa que permite realizar mejoras en el diseño organizacional de una empresa debido a la facilidad que promueve en cuanto a la agilización de procesos de forma estratégica. Segundo, permite garantizar la transparencia, una comunicación asertiva y resolución de inconformidades provenientes del personal de una organización con el fin de desarrollar el

¹⁰ Sereno, E. Bernard Marr: *La inteligencia artificial otorga superpoderes a las empresas*. [En línea]. <https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/11074690/02/21/Bernard-Marr-La-inteligencia-artificial-otorga-superpoderes-a-las-empresas.html>. La República.

aprendizaje continuo y fortalecer la cultura de esta. Tercero, ahora si bien es cierto una de las consecuencias de la implementación de esta iniciativa seguramente sea desplazar muchos de los empleos tales como, por ejemplo: el cajero de supermercado o trabajadores de centros de atención telefónica, pero así mismo será también la base de la creación de empleo, es decir que a largo plazo el capital humano deberá enfatizar las habilidades que son su fuerte y que las máquinas no pueden realizar o al menos no de la misma manera. Es por esto y en cuarto punto que los líderes actuales y futuros deben estar atentos a la evolución o avances de la tecnología con el fin de fortalecer, expandir y adentrarse en nuevos conocimientos los cuales les servirán para renovar o reorientar a las estrategias de sus organizaciones.

Para el caso colombiano se evidencia un estado de ambivalencia, en los últimos diez años se han desarrollado una serie de explosiones de nuevos liderazgos que encarnan los sueños de una Colombia mejor, pero que, al mismo tiempo, se ven coartados y perseguidos por los que quieren que las cosas sigan como están explica Mauricio Rodríguez experto en temas de liderazgo. Además, según las apreciaciones dadas por algunos de los personajes colombianos galardonados como los mejores líderes de Colombia en el año 2020 , se puede describir que el liderazgo en el país cuenta con las siguientes características : la diversidad , puesto que como se mencionó anteriormente el liderazgo se ha venido desarrollando de diferentes maneras; otras características también son , inclinación hacia las causas sociales , prevalencia de lo regional , incremento en la participación de la mujer y liderazgo colectivo.

Ahora ,si se decide profundizar en estas características y relacionarlas con una de las preguntas planteadas en el ensayo (“¿existe el liderazgo organizacional en la actualidad?”),¹¹ según el grupo de galardonados colombianos si existe el liderazgo organizacional en la actualidad y se puede identificar por medio de la capacidad de generar

¹¹ La República. *Radiografía del liderazgo en Colombia*. [En línea]. <https://www.semana.com/nacion/articulo/radiografia-del-liderazgo-en-colombia/202019/>

soluciones o alternativas en tiempos de oportunidades de mejora, la capacidad superar dificultades, tomar decisiones complejas enfrentando las consecuencias de las mismas y demostrando la contribución al cumplimiento de objetivos por medio de resultados óptimos.

Otra evidencia que confirma la existencia de liderazgo organizacional en Colombia es el incremento de este en tiempos de pandemia puesto que, durante este la mayoría de los empleados de una organización tuvieron que ejercer sus funciones desde la distancia y debido a esto las cualificaciones necesarias para ejercer como líder tuvieron que reformarse ya que ejercer este puesto se volvería más complejo. Algunas de las cualificaciones que cambiaron fue la transparencia y dirección hacia el cumplimiento de objetivos, esto significa que el planteamiento de estos debe presentar más claridad de forma inmediata. La inteligencia emocional un aspecto que con anterioridad a la pandemia no se tomaba muy en cuenta es una de las características y fortalezas que un líder debía representar en pro de garantizar la adaptación de los individuos al espacio de trabajo y por ende el fortalecimiento de la energía y bienestar de la organización.

Otras tendencias organizacionales

Como bien se ha venido mencionado en el desarrollo de este tema los nuevos modelos sobre la representación de liderazgo son cada vez más prometedores y buscan asegurar el éxito de las organizaciones. Por eso también cabe destacar las nuevas tendencias de carácter sorpresivo que han dejado buenos resultados en los avances empresariales colombianos, uno de estos es el nuevo énfasis llamado “liderazgo contradictorio”: la nueva tendencia en gestión empresarial implementado por Argenis Angulo periodista, empresario y promotor global de los deberes humanos el cual incentiva a comenzar a retar los esquemas tradicionales de coaching donde dice también que hoy en día no existe una normativa fija para la formación

de un líder completo por no decir perfecto. Angulo propone brindar por medio de un grupo de expertos una serie asesorías personalizadas para las organizaciones que quieren mejorar su comunicación, garantía de eficiencia y buena gestión teniendo en cuenta el tipo o énfasis de cada una.

Desde mi punto de vista esta serie de recomendaciones solo serian netamente necesarias para las organizaciones cuyo personal haya disminuido su productividad; esto debido a que desde el punto de vista de liderazgo organizacional dentro de la alta gerencia se debe buscar enfatizar la atención en los empleados cuando estos disminuyen su productividad. No estoy segura de cuál sea la probabilidad de que una organización está interesada en recibir asesorías de este tipo o desde otro punto que decidir arriesgar un punto fuerte para conseguir fortalecer un poco más un débil. Para mí el que una organización decida requerir este servicio significa que los empleados no son los principales vendedores de la cultura organizacional como lo afirma Angulo . Por ejemplo, las empresas en la actualidad buscan emplear talento joven porque tienen en cuenta mucho más el ambiente laboral, buscan aprender, adentrarse en el mundo tecnológico y poder crear relaciones laborales más sólidas.

Por otro lado, en el presente siglo el nuevo líder también está orientado a la obtención de resultados mediante la optimización de recursos y maximización del bienestar, se enfoca en la crear relaciones de intereses que permitan un funcionamiento duradero e integral en la sociedad. Sin embargo, para Antonorski y Szilágyi (2000) ¹²es de vital importancia conocer el proceso que permita identificar el ser y hacer de un líder. Dicho proceso cuenta con cinco aspectos para tener en cuenta:

1. Darle un significado y entender el concepto de realidad, punto de inicio para hallar la problemática social.
2. Presentarle a otros las futuras soluciones y proyectos de realización humana.

¹² Palacios, L. J. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional en la caracterización y desempeño de los líderes del siglo XXI dentro de las organizaciones*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/18172>.

3. Construir un equipo porque sin él no existiría un líder y no habría un líder sin un equipo.
4. Direccionar el equipo con el propósito de cumplir metas y afianzar los valores de origen de la organización.

Hay que felicitar en público por los logros obtenidos y evaluar las oportunidades de mejora que se puedan presentar.

Relación entre liderazgo y servicio al cliente

El servicio al cliente es el conjunto de actividades que permiten detectar la necesidad de una persona para posteriormente satisfacerla, en otras palabras, convertir clientes miradores en futuros potenciales o compradores. Así mismo, también significa pensar *Smart*. La calidad de un servicio relaciona directamente las expectativas previas de los clientes con el mismo, teniendo en cuenta además el desempeño del colaborador frente al conocimiento y manejo de un producto o prestación de servicio. Y la relación de estos dos conceptos es y esta medida cuantitativamente por la productividad la influencia de un liderazgo eficaz el cual promueva beneficios para la organización Y motivación para los colaboradores .En las organizaciones actuales se pueden identificar diversos tipos de liderazgo frecuentes ; el primero conocido como democrático o participativo el cual según Acuña (2010) es la participación colectiva del personal para la toma decisiones finales .El segundo y que a menudo suele confundirse con el liberal ya que este promueve la responsabilidad autónoma de los colaboradores (Manzón, 2012) tercero y no menos importante *el transformacional* que desde mi punto de vista es el que más se destaca en la actualidad por medio de la aptitud para dejar sobresalir las cualidades potenciales de cada individuo (Chuang, Judge & Liaw , 2012). Además de que no se preocupa los resultados generados, sino que también por los verdaderos valores que promueven los individuos (García et al., 2011).

El líder en la economía de los servicios es de suma importancia y necesario sin importar que tipo de liderazgo represente ya que si se habla de “servicio” se debe enfocar la atención no solo en el individuo sino también en el producto o servicio que se está ofreciendo e el mercado. A esto se le llama convertir a un cliente en un amigo y a un amigo en un fan; para lograr esa meta es necesario identificar porque resalta nuestra oferta y a esto me refiero a que se debe focalizar la atención en una fortaleza de la organización, un distintivo una ventaja competitiva, ya que esta ventaja asegura fidelización del cliente. Agregando que no solo se debe crear este tipo de ventajas, sino que además es líder quien debe velar por el cuidado del capital humano de la organización, afianzar e infundir desde los miembros internos de esta, la nueva misión y visión a largo plazo con el fin de incentivar la oportunidad de crecimiento dentro de la organización. Después de haber tenido en cuenta el proceso de liderazgo, la creación de ventajas competitivas, los tipos de liderazgo y otros aspectos fundamentales para entender y analizar la existencia y practica del liderazgo en la actualidad. Como ultima apreciación se debe mencionar que ante todo la para ejercer e identificar los Significados de los anteriores conceptos.

No se debe ignorar el principio de la ética profesional y los códigos deontológicos ya que para ejercer un liderazgo eficaz y correcto; antes de hacerse llamar líder es un profesional y ser humano. Los códigos deontológicos están diseñados para que los profesionales cumplan con las normativas determinadas y encaminadas sobre sus profesiones con el fin de que el profesional entienda la responsabilidad social que impone sobre la misma y por ende es un ejemplo para los que siguen su profesión. Si un código deontológico no es ejercido correctamente por un líder profesional la calidad de cultura dentro de una organización no se fortalece de ninguna manera, pero por si lo contrario, el individuo se encarga de brindar una visión adecuada de los valores inculcados, el liderazgo dentro de la organización se convertirá en un campo ético con bases de confianza sólida, sin imposición de poder alguno.

“Para ser un buen profesional se necesita vocación y excelencia”. “Un buen profesional debe tener cualidades para su profesión, una oportunidad para ponerlas en práctica y proporcionar un bien a la sociedad compitiendo consigo mismo para sacar el máximo que pueda” (Cortina, 2014)¹³.

En conclusión, el liderazgo organizacional colombiano ha cambiado conforme el paso de los años de manera representativa y es que los antecedentes si bien mostraban una sociedad organizaciones llenas de incertidumbre con un enfoque jerárquico centralizado que no enfatizaba la importancia ni se comprometía con la preparación de un líder, solo se inclinaba por sus estudios técnicos y experiencia. Posteriormente, el liderazgo comenzó a implementar la práctica del saber identificar problemáticas específicas de las organizaciones tales como el cumplimiento de los códigos deontológicos y la representación de la ética profesional responsable que encamina al cumplimiento de objetivos.

De esta manera, en la actualidad Colombia no solo ha logrado crear en las organizaciones estrategias y diseño adaptables a la sociedad que puedan reflejar la cultura de estas; sino que también les provea una característica diferenciadora, “una ventaja competitiva” que permita fidelizar no solo a sus proveedores si no también a sus clientes. Teniendo en cuenta que la confianza del consumidor se construye a partir de la disposición para transformar o impulsar un cambio.

Por ejemplo: el equipo de ¹⁴Fuerza en Movimiento a Colombia en el año 2015 realizó varios viajes por el país buscando casos destacados de liderazgo organizacional y encontró varios referentes. En Barranquilla encontró una pequeña empresa productora de globos que se fortaleció en la producción de estos e involucró en su proceso la tecnología moderna.

¹³ Florida Universitaria (2014, enero 23). Adela Cortina en la Jornada de Desarrollo Profesional de Florida Universitaria. [En línea]. <https://www.floridauniversitaria.es/es-ES/noticias/Paginas/adela-cortina-etica-profesional-floridaorienta.aspx>

¹⁴ Serbia, X (2015). *La fuerza del liderazgo empresarial en Colombia*. NN.

Otro ejemplo de expansión organizacional por medio del liderazgo es Refocosta una compañía líder del sector forestal dedicada a la comercialización y transformación de la madera. Carlos Andrés López presidente de la compañía reconoce como la clave del éxito de esta un liderazgo propositivo, es decir, un liderazgo en que todo el mundo puede opinar y aportar ratificando que el saber escuchar a su equipo de trabajo fue el desencadenamiento de muchas ideas fructíferas de la organización. “No puedo ejercer un liderazgo que pida ideas, pero no permita decidir nada. Las personas deben tomar decisiones¹⁵” (López, C.2017).

Es por lo anterior que se afirma la existencia de liderazgo en las organizaciones colombianas de la actualidad que además ha buscado y sigue buscando estrategias de crecimiento exponencial por medio de la implementación de tecnologías inteligentes que tal como lo menciona Aldo Cívico en su visita a el país, la clave es lograr encontrar soluciones a las problemáticas presentadas y adicionalmente lograr la creación de grupos de trabajo encaminados hacia el cumplimiento de un mismo interés por medio de la minimización de riesgos .

Finalmente, se concluye que el liderazgo organizacional es el conjunto de aptitudes que promueve la correcta toma de decisiones en pro de un beneficio colectivo o grupal que representa la visión de una organización .Visión que además debe estar enmarcada por la capacidad de reinventar o generar un cambio continuo que integre la ética transparente de un líder frente al compromiso en la obtención de resultados , servicio al cliente, trabajo en equipo y visualización global de la organización colombiana.

¹⁵ América economía (2017). *Testimonio de cómo ejercer el liderazgo desde los valores*. El espectador.com
 Aenolastname.Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/testimonio-de-como-ejercer-el-liderazgo-desde-los-valores>

Bibliografía

- Brand, A (2022). *Programas MBA: hacia un liderazgo dinámico y resiliente*. América economía. Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/branded-content/programas-mba-hacia-un-liderazgo-dinamico-y-resiliente>
- Chacón, Ana (2022). *Liderazgo en tiempos de inestabilidad. Las cinco claves del nuevo líder*. Recuperado de :<http://www.rhhdigital.com/secciones/liderazgo/152675/Liderazgo-en-tiempo-de-inestabilidad-las-cinco-claves-del-nuevo-lider>
- Cívico, A (2022). *Nuevas tendencias en liderazgo*. La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/analisis/aldo-civico-2765870/nuevas-tendencias-en-liderazgo-3363437>
- Executive Excellence (20121). Nuevos escenarios, nuevo liderazgo. Recuperado de: <https://www.eexcellence.es/entrevistas/con-talento/nuevos-escenarios-nuevo-liderazgo>
- Guerra, N (2022). El liderazgo en una época de servicio al cliente. (Eip) Escuela Internacional Posgrados. Recuperado de: <https://eiposgrados.com/blog-direccion-financiera/liderazgo-cliente/>
<https://revistafusionempresarial.mx/el-nuevo-liderazgo-empresarial/>
- Londoño Cardozo, J y Hernández Madroñero, I. (2018). *El problema de los conceptos científicos en la clasificación de las organizaciones*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Lyria E. Perilla-Toro & Vivíola Gómez-Ortiz (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volume 33, Issue 2, pp. 95-108
- Martí, A (2006). *Introducción al liderazgo organizacional, Teoría y metodología*. Editorial DYKINSON. Recuperado de: <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/18208/Introducci%C3%B3n%20al%20liderazgo%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, J. (2020). *Análisis de los modelos de liderazgo en las empresas en Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/37807>.
- Mutis, J (2021). *Un nuevo liderazgo basado en la revolución de la inteligencia analítica*. Semana. Recuperado de: <https://www.semana.com/tecnologia/articulo/un-nuevo-liderazgo-basado-en-la-revolucion-de-la-inteligencia-analitica/202143/>
- Ocampo, N. Y. (2022). *El liderazgo*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/41064>.
- Olivera, W. G. (2020). *La importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones multinacionales*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/37050>.

- Pacto Global, Red Colombia.” *Liderazgo Contradictorio*”: la nueva tendencia en gestión empresarial. Recuperado de: <https://www.pactoglobal-colombia.org/news/liderazgo-contradictorio-la-nueva-tendencia-en-gestion-empresarial.html>
- Palacios, L. J. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en la caracterización y desempeño de los líderes del siglo XXI dentro de las organizaciones. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/18172>.
- Peñarreta Cuenca, Dunia Soledad. La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. Quito, 2014, 115 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión*.
- Pinilla, S (2018). ” *El panorama del liderazgo en Colombia es muy dinámico y siempre está en cambio*”. La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-panorama-del-liderazgo-en-colombia-es-muy-dinamico-y-siempre-esta-en-cambio-2740095>
- Reflexión. (2020). *Radiografía del liderazgo en Colombia. Semana*. Recuperado de: <https://www.semana.com/nacion/articulo/radiografia-del-liderazgo-en-colombia/202019/>
- Sanabria, E (2020). *Liderazgo organizacional ¿Factor clave en el clima laboral?* Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28407/2/2020_liderazgo_organizacional_factor.pdf
- Semana (2019). “*Liderazgo Contradictorio*”: la nueva tendencia en gestión empresarial. Recuperado de : <https://www.semana.com/que-es-el-liderazgo-contradictorio/276583/>
- Serbía, X (2015). *La fuerza del liderazgo empresarial en Colombia. CNN*. Recuperado de: <https://cnnespanol.cnn.com/2015/10/13/la-fuerza-del-liderazgo-empresarial-en-colombia/>
- Serrano, B y Portalanza, A (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>
- Solca, A (2020). *El nuevo liderazgo- Tomando decisiones centradas en datos*. Recuperado de: <https://adriansolca.medium.com/el-nuevo-liderazgo-tomando-decisiones-centrados-en-datos-91fa6ca4457d>