

**LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CONTEMPORÁNEAS**

**JULIANA CAROLINA ALVAREZ KELSEY**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C.  
2020**

**LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CONTEMPORÁNEAS**

**JULIANA CAROLINA ALVAREZ KELSEY**

**Trabajo de grado, para optar por el título de  
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):  
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO  
PSICÓLOGA, PHD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C  
2020**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

Firma Director Especialización

---

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Febrero de 2020

## **DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrado

Dra. Ana Josefía Herrera Vargas

Secretario General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Director de la Maestría en Gerencia del Talento Humano

Dr. Emerson Mahecha Roa

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mis padres William Álvarez y Lina Kelsey, quienes con su paciencia, amor y sobretodo sacrificio hicieron que todo esto fuera posible. Gracias por inculcarme con su ejemplo la valentía y el esfuerzo que se le debe poner a cada uno de los objetivos propuestos en la vida, gracias por enseñarme que Dios siempre va primero pues él es el que nos guía en todos los caminos de nuestra vida. Me siento orgullosa de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanos William, Laura y Emily que me acompañaron en este proceso estando siempre presentes en todas las adversidades que se me presentaron durante toda mi Especialización. Y a mis tíos Erick y Diana los cuales me apoyaron haciendo que esta investigación se realizara con éxito.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por bendecirme en todos los caminos de mi vida, por darme salud e inteligencia, por bendecirme con mi gran familia y por ser el apoyo y la fortaleza que necesite siempre en los momentos de debilidad y dificultad que se me presentaron durante la realización de esta investigación.

Quiero agradecer a mis padres pues sin ellos esto no sería posible, son los principales promotores de mis sueños, gracias por creer y confiar en mí. Les quiero agradecer por sus consejos, por enseñarme a tener valor y por inculcarme todos los valores y principios que hoy me identifican.

Agradezco a mi esposo José Montero por su paciencia y apoyo, sé que ha sido un camino largo pero contigo y de la mano de Dios se ha podido culminar esta investigación exitosamente.

Agradezco a la Fundación Universidad de América y a cada uno de los profesores que estuvieron conmigo en este proceso de aprendizaje, gracias por compartir conmigo sus conocimientos y ser ese apoyo académico. A la profesora Mara Eugenia Villa Camacho y al profesor German Santana por ser mis tutores durante esta investigación, gracias por guiarme, por su paciencia y por su rectitud como docentes.

## CONTENIDO

	pág
INTRODUCCIÓN	15
OBJETIVOS	16
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.ANTECEDENTES	18
3.JUSTIFICACIÓN	19
4.DELIMITACIÓN	20
6.MARCO TEÓRICO	21
6.1 LIDERAZGO	21
6.2 TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO:	23
6.2.1 Teoría del gran hombre	24
6.2.2 Teoría de los rasgos:	24
6.2.3. Teorías situacionales	25
6.2.4 Teoría del comportamiento	26
6.2.5 Teoría de la contingencia	27
6.2.6 Teoría de la influencia	28
6.2.7 Teoría de las relaciones	29
6.3 ADMINISTRACION	29
6.4 TEORIAS ADMINISTRATIVAS	30
6.4.1 Teoría científica	30
6.4.2 Teoría clásica	31
6.4.3Teoría de las relaciones humanas	32
6.4.4Teoría burocrática:	33
7.DISEÑO METODOLÓGICO	35



8.CAPÍTULO I. REVISAR E IDENTIFICAR LOS DIFERENTES TIPOS O ESTILOS DE LIDERAZGO DETERMINANDO SU EVOLUCIÓN EN EL SIGLO XXI.	36
9.CAPITULO II. IDENTIFICAR ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO CUALES Y POR QUÉ SON LOS INDICADOS PARA LA ADMINISTRACIÓN CONTEMPORÁNEA.	37
10.CAPITULO III IDENTIFICAR EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	38
11.CONCLUSIONES	39
12.RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFIA	41
ANEXOS	43

## LISTA DE FIGURA

	<b>pág</b>
Figura 1. Evolución de las teorías del liderazgo	23
Figura 2. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría del Gran Hombre	24
Figura 3. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de los Rasgos.	24
Figura 4. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de los Rasgos.	25
Figura 5. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría del Comportamiento.	26
Figura 6. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de la Contingencia	27
Figura 7. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de la Influencia.	28
Figura 8. Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de las Relaciones.	28
Figura 9. Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Científica	30
Figura 10. Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Clásica.	31
Figura 11. Evolución de las teorías Administrativas: Teoría de las Relaciones Humanas	32
Figura 12. Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Burocrática	33
Figura 13. Evolución de las teorías Administrativas: Teoría del Comportamiento Organizacional	34

## GLOSARIO

**ADMINISTRACIÓN:** Según La Universidad Católica Boliviana San Pablo<sup>1</sup>. La administración es el área fundamental de la empresa el cual se encarga de que las empresas cumplan sus metas.

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:** Para Robbins<sup>2</sup> el comportamiento organizacional es un campo que estudia el comportamiento de las personas individualmente, y en grupo dentro de las organizaciones con el fin de aplicar este conocimiento en ellos y mejorar la productividad.

**EMPRESA:** Sánchez se refiere a la empresa como organización con ánimo de lucro la cual se encarga de suplir necesidades de los humanos como los bienes y servicios<sup>3</sup>.

**ESPECIALISTA:** Persona la cual estudia determinado tiempo para tener conocimientos profundos sobre determina profesión o actividad.

**HABILIDADES:** Capacidades que tiene una persona para realizar una tarea de forma correcta.

**INTELIGENCIA EMOCIONAL:** La revista digital para profesionales de la enseñanza<sup>4</sup>, define la inteligencia emocional como la capacidad que tenemos de reconocer los sentimientos propios y ajenos y tener la capacidad de motivarnos.

**INFLUENCIA SOCIAL:** “Implica el ejercicio del poder social de una persona o de Un grupo para cambiar las actitudes o el comportamiento de otros, en una Dirección particular.”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA SAN PABLO. Origen y desarrollo de la administración perspectivas. En: Perspectivas. [Google Académico]. Cochabamba, Bolivia. julio-diciembre. Nro.20. 2007, p.2,3. ISSN: 1994-3733. [Consultado 15, Agosto, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

<sup>2</sup> ROBBINS, Stephen. Comportamiento organizacional. [Google Académico]. 13 Ed. Traducido de: Javier Enrique Brito; Revisor Técnico: Eva María García, Enrique Murillo, Juan Manuel Juárez. Pearson Educación, 2009, p10. ISSN: 978-607-442-098-2. [Consultado, 15, Marzo, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-_nodrm.pdf)

<sup>3</sup> SANCHEZ JIMENES, Vicente. La redefinición de papel de la empresa en la sociedad. En: Revista Castellano – Mancha de Ciencias Sociales. [Google Académico]. Madrid. vol. I 2015. , p. 1. ISSN. 1575-0825. [Consultado, 11, Enero, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>

<sup>4</sup> REVISTA DIGITAL PARA PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA. Temas para la educación. [Google Académico]. Nro. 12, 2011. p. 2. ISSN: 1989-4023. [Consultado, 20, Enero, 2020] Archivo pdf. Disponible en: <https://www.fedandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

<sup>5</sup> RODRIGUEZ PEREZ, Clein. Psicología social. [Google Académico]. Tlalnepantla. Vol I. 2012. p, 85. ISSN: 978-607-733-159-9. [Consultado, 25, mayo, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://fundacionortizavila.com/descargar/340/bc67b32d67716a4ee6dcfbc77e0ef173>

**LIDERAZGO:** Habilidad o proceso con el cual cuenta una persona para influir en los demás y así poder cumplir con los procesos o metas propuestos por la organización.

**MOTIVACION:** “El conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”<sup>6</sup>.

**ORGANIZACIÓN:** Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

**TALENTO HUMANO:** “Consiste en la planeación, desarrollo y organización como también el control eficaz y efectivo de las técnicas que permitan promover e incentivar el buen desempeño del capital humano y a la vez que les permita alcanzar sus objetivos”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> PEREIRA NARANJO, María. Motivación: Perspectiva teóricas y algunas consideraciones de importancia en el ámbito educativo: Revista Educación. [Google Académico]. Costa Rica. Vol. 33. p, 2. ISSN: 0379-7082. [Consultado, 11, febrero, 2020]. Archivo en pdf. disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

<sup>7</sup> PRIETO BEJARANO, Pedro Gerardo. gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Especialista en Gestión del Talento Humano y Productividad. Medellín: Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2013. p, 11. [Consultado, 26, abril, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

## RESUMEN

El propósito de esta investigación es evidenciar la importancia que tiene el liderazgo dentro de la administración contemporánea y como esta se ve involucrada dentro de la Gerencia del Talento Humano. Se estudiara el liderazgo y la administración de forma cronológica desde sus inicios en el siglo XIX hasta la fecha actual y los enfoques que cada una de estas tiene, según lo anteriormente mencionado, se definiría cual es el la teoría del liderazgo que mejor se adapta a la administración contemporánea. También se mencionara porque el liderazgo es importante en las organizaciones y como desde el área del Talento Humano influye en los objetivos propuestos por esta.

**Palabras clave:** Liderazgo, administración, teorías, talento humano, lideres.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to demonstrate the importance of leadership in contemporary administration and how it is involved in the Management of Human Talent. Leadership and administration will be studied chronologically from its beginnings in the nineteenth century to the current date and the approaches that each of these has, as mentioned above, it would be defined which is the theory of leadership that best suits contemporary administration. It will also be mentioned because leadership is important in organizations and how this from the area of Human Talent influences the objectives proposed.

**Keywords:** Leadership, administration, theories, human talent, leader.

## INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la humanidad siempre se ha estado en la búsqueda de una persona que pueda guiar al desarrollo de la vida de los seres humanos, alguien que los dirija hacia el camino correcto para poder alcanzar los objetivos y metas que se proponen. El líder es la persona que dirige, guía y motiva a las personas a que puedan trabajar de la mejor manera para poder cumplir cada una de las metas.

El liderazgo es una pieza esencial en cada una de las actividades que tiene una empresa, pues en cada una de las áreas sin importar cuál sea, debe tener una persona que pueda impulsar y motivar a los demás. El tema del liderazgo está siendo reconocido mundialmente como un factor muy importante para el desarrollo de la visión de una empresa, pues como se mencionó anteriormente los líderes son los que orientan y dirigen a los trabajadores al desarrollo de esta.

El propósito de este documento es compilar fuentes de información que traten el tema del Liderazgo y Administración de Empresas Contemporáneas, sus inicios y como ese tema está siendo tratado en las empresas.

La metodología que se lleva a cabo para elaborar el presente trabajo de grado es la búsqueda de información mediante fuentes bibliográficas, elaboración de las reseñas propias sobre el tema, con el fin de hacer un documento que pueda explicar y resumir este tema.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar en la evolución de los enfoques sobre liderazgo cual es el indicado en la administración contemporánea.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Revisar e identificar los diferentes tipos o estilos de liderazgo determinando su evolución en el siglo XXI.
- Identificar entre los estilos de liderazgo cuales y por qué son los indicados para la Administración Contemporánea.
- Identificar el liderazgo y su relación con la gestión del talento humano



## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones se encuentran en una feroz batalla a nivel mundial debida a la gran competencia en el mercado. Para que estas puedan competir, lograr su permeancia y sobresalir ante las demás organizaciones es importante que cuenten con un líder el cual sepa dirigir, guiar y acompañar los procesos de crecimiento personal a través de las cualidades que tienen sus trabajadores, puesto que estos son los que logran los objetivos de la organización. González<sup>8</sup> se refiere a Pete Senge como uno de los promotores del liderazgo y que para él, el liderazgo significa: un proceso de aprendizaje tanto para el líder como para sus seguidores, pues se tienen visiones y propósitos compartidos. Nos dice que existe un liderazgo cuando las personas empiezan a participar en el cambio y a impulsar a las demás personas a este, que se tiene que tener una visión diferente del mundo y querer más de este para poder ser un buen líder.

No se debe confundir el termino de liderazgo con la autoridad que puede llegar a presentar una persona sobre los trabajadores, es decir que los trabajadores tengan que hacer lo se les ordena sin importar cuál sea la orden que se les dé, el liderazgo se tiene que ver más con un impulso o una motivación que una persona puede brindarle a los demás para llevarlos al camino del éxito

---

<sup>8</sup> GONZALEZ CALLEJAS, Yeimy Alejandra. ¿Cómo inciden los diferentes tipos de liderazgo en el comportamiento profesional y personal de los empleados en las entidad des del sector cooperativo que existen en Colombia? Trabajo de grado. Especialista en Alta Gerencia. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización de Alta Gerencia .2014. 3-4.

## 2. ANTECEDENTES

El tema del liderazgo es un campo muy amplio, y se conoce desde principios del siglo XX donde se tenía la “Teoría del súper hombre” que se basaba en estudiar a los grandes hombres que habían pasado a la historia.

Después de la segunda guerra mundial se lleva en Estados Unidos diferentes estudios sobre el liderazgo, mostrando los diferentes roles, estilos y caracterología que tienen las personas en las organizaciones.

Una de las primeras evidencias del liderazgo se puede ver como los reyes o sacerdotes entre el siglo 50 y 49 a.c. Administraban los bienes de todo el pueblo; estos son algunos de los aportes que hicieron los sabios y filósofos del liderazgo:

Según Estrada<sup>9</sup>. Confucio escribió un libro sobre su administración y gobierno en el cual estableció reglas, procesos, registros y creo una especie de documento como constitución donde se le dio inicio a la administración. Sun Tzu creó en el famoso libro el Arte de la Guerra donde en la actualidad sigue siendo una guía para muchos líderes, pues este libro describe cómo tratar al oponente, como planear, organizar y dirigir, el libro hace alusión a la guerra pero tiene muchas similitudes a las empresas. Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth y Henri Fayol en sus documentos también tienen registros de las teorías de la administración, ya que estos dieron origen al método científico.

---

<sup>9</sup> ESTRADA MEJIA, Sandra. Liderazgo a través de la historia. En: Scientia et Technical. [Google Académico]. Pereira. Mayo. Vol. XIII. Nro. 34. 2007, p.344. ISSN: 0122-1701. [Consultado, 20, Noviembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Liderazgo\_a\_traves\_de\_la\_historia.pdf

### 3. JUSTIFICACIÓN

En estos últimos años se ha visto un aumento notorio en cuanto a la competencia frente a las diferentes organizaciones, por esto es importante que cada una de ellas cuenten con líderes que las haga sobresalir frente a las otras en el mercado.

Es importante destacar que existen diferentes tipos de líderes dentro de una organización, pues no solo los gerentes o los jefes inmediatos pueden ser líderes, también existen trabajadores dentro de un mismo equipo de trabajo los cuales pueden cumplir este rol de líder.

Tener líderes en las organizaciones es de gran importancia y son vitales para la supervivencia de estas, ellos tienen compromiso con la misión y visión dirigiendo a la organización al camino correcto. Es importante saber cuáles son los líderes con los que se cuentan una organización y un país, pues desde el momento de la planificación y creación de la organización son necesarias las características de estos.

Se sabe que el liderazgo afecta directamente a los negocios contemporáneos, este estudio del arte ayudara a ver como se encuentra Latino América frente a este tema, demostrando que las mejores organizaciones cuentan con un equipo de líderes los cuales las impulsan a ser las mejores en el mercado.

Con este trabajo se puede conocer el Liderazgo y Administración de Empresas, en un contexto globalizado y actualmente contemporáneo.

#### **4. DELIMITACIÓN**

Al ser un trabajo netamente investigativo, la delimitación que se realizó en este proyecto fue temporal. Se realizó una investigación con publicaciones desde el año 2000 hasta el 2018, donde se recopiló la información a partir de revistas y libros digitales, como también en buscadores de google.

La base de la investigación se centró en la opinión de diferentes autores alrededor del mundo los cuales hablaron acerca del liderazgo, la administración y como estos dos estaban relacionados entre sí con los negocios contemporáneos y el Talento Humano.

No existió una delimitación geográfica ya que como se mencionó anteriormente los autores que se investigaron son de diferentes partes del mundo.

## 6. MARCO TEÓRICO

### 6.1 LIDERAZGO

El liderazgo es un conjunto de cualidades que tiene una persona para guiar, dirigir e influir sobre una o un grupo de personas, esto se hace para conseguir un objetivo o una meta comunicándose de forma efectiva.

Aunque lo mencionado anteriormente es uno de los factores más importantes que tiene un líder, este no solo da órdenes y hace que las personas cambien de parecer, estos también tienen que tener la capacidad de tomar la iniciativa, proporcionar ideas innovadoras.

Mirándolo desde el punto de la administración, los líderes son una base clave para esto, ya que existen dos puntos importantes los cuales son la gestión y la dirección. La gestión es las organizaciones incluye un grupo de elementos como la eficiencia, eficacia y productividad de esta. En cuanto a la dirección es en donde entran los líderes ya que se necesitan de estos para que lo anterior mencionado en la gestión se pueda cumplir, pues si no se tiene una persona que cree un buen clima organizacional, un buen control y una buena planeación dentro de la organización esta no cumplirán las metas propuestas.

El liderazgo tiene como características la productividad, creatividad, influencia, comunicación asertiva, seguidores, poder trabajar en equipo, entre otros. Esto hace que al tener una persona con estas características en la organización, los demás sientan un apoyo y puedan desenvolverse de una forma más eficaz y eficiente en sus puestos de trabajo.

Existen muchos personajes a través de la historia que han hablado del liderazgo, Según González<sup>10</sup> para Pete Senge el liderazgo significa: un proceso de aprendizaje tanto para el líder como para sus seguidores, pues se tienen visiones y propósitos compartidos. Nos dice que existe un liderazgo cuando las personas empiezan a participar en el cambio y a impulsar a las demás personas a este, que se tiene que tener una visión diferente del mundo y querer más de este para poder ser un buen líder. Gómez Rada<sup>11</sup> menciona que para French y Bell el liderazgo siempre tiene una meta la cual incluye dirección, misión y estrategias, mencionan que el liderazgo

---

<sup>10</sup> GONZALEZ CALLEJAS, Yeimy Alejandra. ¿Cómo inciden los diferentes tipos de liderazgo en el comportamiento profesional y personal de los empleados en las entidad des del sector cooperativo que existen en Colombia? Trabajo de grado. Especialista en Alta Gerencia. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización de Alta Gerencia .2014. 3-4.

<sup>11</sup> GOMEZ RADA, Carlos Alberto. Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. En: Cuadernos Hispano Americanos de Psicología. [Google Académico]. Vol. 2. Nro.2. 2002, P.64 [Consultado, 25, Noviembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

es un proceso altamente interactivo y desarrollan diferentes habilidades para poder cumplir una meta. Estos dos autores se diferencian de Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich los cuales son mencionados por Elvas<sup>12</sup> pues ellos dicen que el liderazgo es una influencia que se tiene sobre las demás personas, el cual llega a tal punto de que las personas hacen las cosas voluntariamente pero con el mismo propósito que es alcanzar las metas. Daft según Barahona<sup>13</sup> ve el liderazgo como una evolución, pues él cree que este va cambiando a medida que va cambiando su entorno, aunque mantiene que la base del liderazgo es la influencia que tiene una persona sobre otras para poder llegar a una meta común. En el libro Comportamiento organizacional su autor Chiavenato<sup>14</sup> define el liderazgo como la influencia que tiene una persona sobre los demás para llegar a un objetivo específico mediante un proceso de comunicación. Newstrom<sup>15</sup> en el Comportamiento humano en el trabajo menciona que el liderazgo es un proceso en donde se influye a las personas para que estas, con una buena actitud, estén dispuestas hacer lo necesario para el cumplimiento de las metas.

---

<sup>12</sup> ELVAS, Sergio. Preocupación legítima y necesaria por parte del magment. En: Medir el clima organizacional. [Dialnet]. Vol. 5, Nro. 2, p 144. [Consultado, 25, Noviembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Dialnet-MedirElClimaOrganizacional-3997286.pdf

<sup>13</sup> BARAHONA URBANO, Helder. Los líderes en el siglo XXI. En: Entramado. [Google Académico]. Cali; Julio – Diciembre. Vol. 7. Nro. 2. 2011, p. 87. ISSN. 1900-3803 [Consultado, 1, Diciembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265422684006>

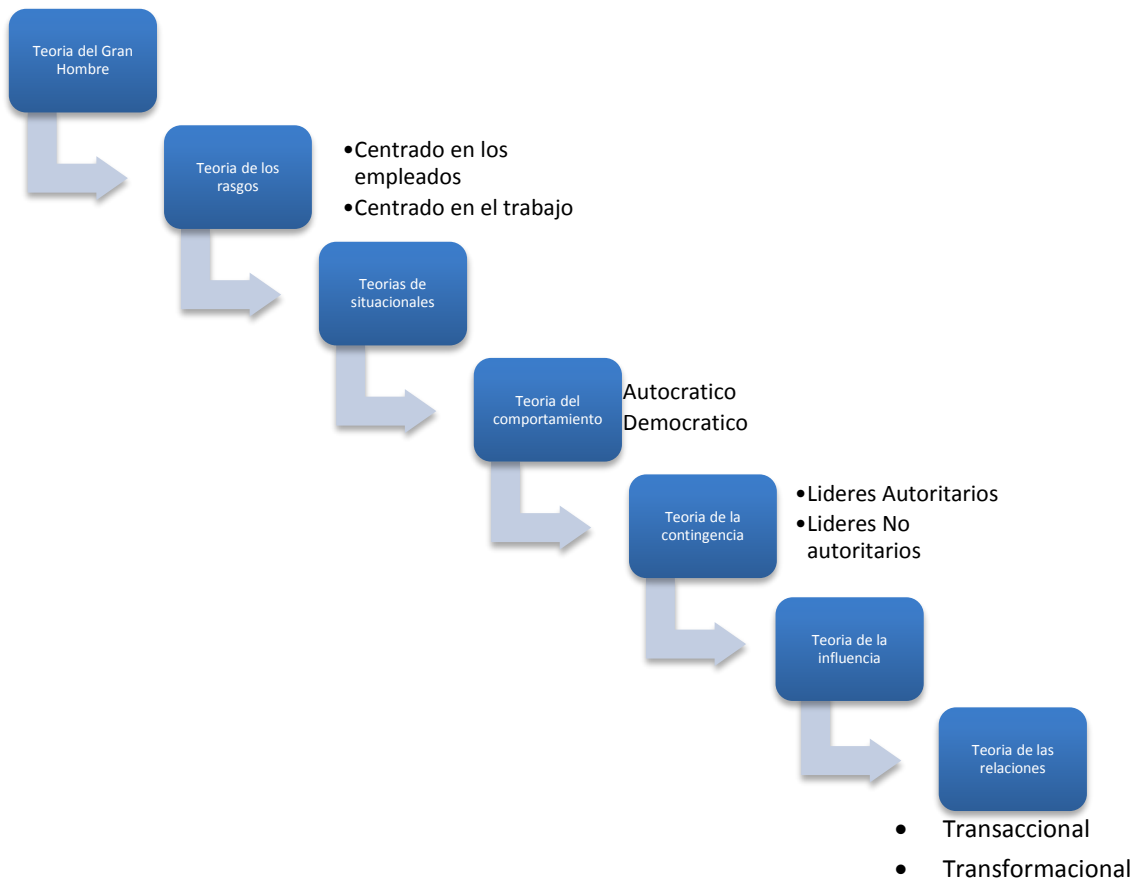
<sup>14</sup> CHIAVENATO, Idalberto. comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. [Google Académico]. 2Ed. traducido de; Martha Patricia Guzmán Brito. Ciudad de México; Mc Graw Hill, 2009, p. 499. ISBN: 978-970-10-6876-2. [Consultado, 16, Diciembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf

<sup>15</sup> NEWSTROM, John. Comportamiento humano en el trabajo. [Google Académico]. 13Ed. Traducido de la décimo tercera edición de Organizational Behavior. Revisor técnico: Martha Patricia Guzmán Brito. Ciudad de México; Mc Graw Hill, 2011, p. 196. ISBN: 97-607-15-0613-9. [consultado, 13, enero, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: [https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento\\_Humano\\_en\\_el\\_Trabajo.\\_Newstrom](https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom)

## 6.2 TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO:

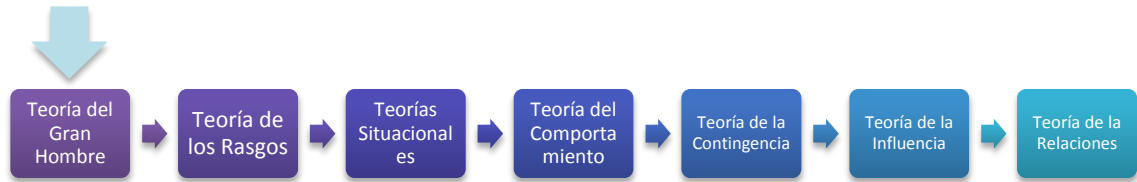
A continuación, empezaremos a mencionar las diferentes teorías que existen del liderazgo mediante una línea de tiempo. Identificaremos cuales los enfoques y los modelos que tiene cada una de ellas.

**Figura 1.** Evolución de las teorías del liderazgo



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica.

**Figura 2.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría del Gran Hombre



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica.

**6.2.1 Teoría del gran hombre.** Esta teoría se basa en los hombres que nacieron con ciertos rasgos los cuales los identifican como líderes, pues estos poseían diferentes cualidades que ejercían una influencia y poder sobre las personas. Como ejemplo de esta teoría se encuentra Alejandro Magno, el cual dirigía expediciones, comandaba exitosas guerras y lideraba países.

**Figura 3.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de los Rasgos.



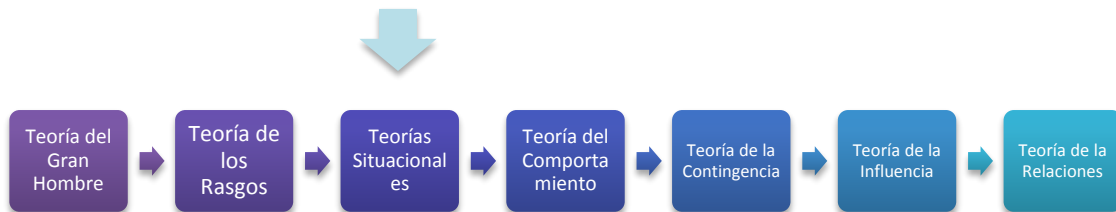
**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.2 Teoría de los rasgos.** Esta teoría se basa en la teoría del gran hombre, ya que está fundamentada en que según las diferentes características de la personalidad de una persona llamadas rasgos, pueden definir si esta nació para ser un líder o no. Giraldo<sup>16</sup> nos dice que para Daft los líderes en esta teoría tienen dos tipos de comportamiento los cuales son: el centrado en los empleados y el centrado en el trabajo. El centrado en los empleados se enfoca en las necesidades que tienen los subordinados, quienes en la época eran los trabajadores y como los jefes podían ayudarlos a alcanzar los objetivos propuestos y el centrado en el trabajo se enfocaba en la reducción de costos, eficacia y la programación, es decir que los jefes solo les ayudaban a sus subordinados en estos aspectos para cumplir las metas, no se interesaban por la parte humana.

<sup>16</sup> GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 21 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>



**Figura 4.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de los Rasgos.



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.3. Teorías situacionales.** Esta teoría se basa en que los líderes deben adaptarse a cada situación que se les presenta y de esta forma evaluar cuál es el estilo de liderazgo que estos deben tener. Castro<sup>17</sup> menciona que existen diferentes teorías situacionales las cuales son:

**Teoría de la contingencia:** El creado es Fiedler, el cual sostiene que hay tres variables primordiales las cuales hacen que se pueda lograr un buen liderazgo, estas variables son el poder, la estructura de tareas y la relación que tienen los seguidores con los líderes.

**Teoría de las metas:** esta teoría fue escrita por Evans y House los cuales mencionan que la forma en que los líderes influyen en las personas es teniendo la capacidad de decirles que si hacen un mayor esfuerzo en la realización de las tareas van a tener mejor resultados y así poder cumplir las metas.

**Teoría de la decisión normativa** escrita por Vroom y Yetton dicen que el liderazgo depende de las circunstancias en las que se encuentre el líder y dependiendo de cómo este lidere a sus trabajadores las metas serán cumplidas. Puede tomar decisiones autocráticas, consultas individuales como también grupales.

**Teoría de los recursos cognitivos,** esta teoría expone que algunas circunstancias como el estrés, estado de ánimo y apoyo grupal pueden afectar el desempeño que tienen las personas en el desarrollo de los objetivos.

**Teoría de la interacción: líder-ambiente-seguidor** menciona que el efecto que tienen los líderes sobre el desarrollo de las actividades de los trabajadores dependen de cuatro variables habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales.

---

<sup>17</sup> CASTRO SOLANO, Alejandro. Estudios sobre el liderazgo: teorías y evaluación. En: Trabajo subsidiado por la secretaría de ciencia, Tecnología e innovación productiva de la de la nación. [Dialnet]. Buenos Aires. Diciembre. Vol. 1. .p, 110-111. [Consultado, 26, septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: file:///C:/Users/CAFE%20INTERNET/Downloads/DialnetEstudiosSobreELiderazgo-5645396.pdf

**Figura 5.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría del Comportamiento.



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.4 Teoría del comportamiento.** Giraldo<sup>18</sup> en el desarrollo del concepto, evolución y tendencias del liderazgo expone dos frases las cuales pueden ser consideradas como los pilares de esta teoría (del comportamiento) para desarrollar un liderazgo efectivo: la primera afirma que cualquier persona que tenga un buen comportamiento, con todas las características de un líder puede ser un líder y la segunda que es mucho más fácil que aprender los comportamientos que los rasgos, pues el comportamiento se puede aprender y de esta forma todos pueden ser líderes.

Esta teoría se basa en el comportamiento que tiene cualquier persona y como este comportamiento hace que las personas lo vean como un líder. Giraldo<sup>19</sup> también menciona que los líderes que se encuentran dentro de esta teoría tienen comportamientos, el liderazgo autocrático y el democrático, donde el autocrático se centra solo en la autoridad, dirige puesto por puesto, controla permisos y coacciona. A diferencia del democrático el cual fomenta la participación entre los trabajadores, delega tareas y depende del respeto de sus trabajadores para poder influir sobre ellos.

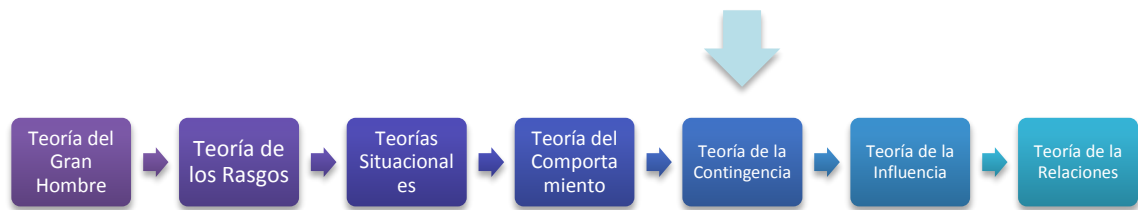
Según lo anterior se puede ver que estos dos tipos de líderes son completamente opuestos ya que un líder autocrático es una persona dominante, hace una diferencia entre el estatus y el poder y también toma decisiones unilaterales. En diferencia al líder democrático el cual escucha a los demás y sugiere ideas, trabaja en equipo y toma decisiones por conceso.

---

<sup>18</sup> GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 25 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

<sup>19</sup> GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 27 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

**Figura 6.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de la Contingencia



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.5 Teoría de la contingencia.** Esta teoría es muy parecida a la mencionada anteriormente, ya que también se basa en el comportamiento que tienen una persona frente a los demás para ser líder, pero además de eso también evalúa la relación que tiene el líder, los seguidores y el entorno en que estos se desarrollan.

Como lo afirman Gonzales y Naranjo<sup>20</sup> Un líder puede ser eficaz dependiendo del tipo de situación en la cual se encuentre expuesto, ya que si la situación es diferente este tipo de liderazgo ya no sería eficaz. Esto demostraba que el líder tenía que tener un comportamiento contingente ya que dependía de las diferentes situaciones.

La efectividad de un líder en esta teoría depende de la situación en la que se encuentre y cómo este actúa para poder manejarla, esto ayuda a que pueda identificar hacia dónde quiere ir, qué tipo de liderazgo quiere tomar.

Fiedler (1964) expuso que existían dos tipos de líderes los cuales son:

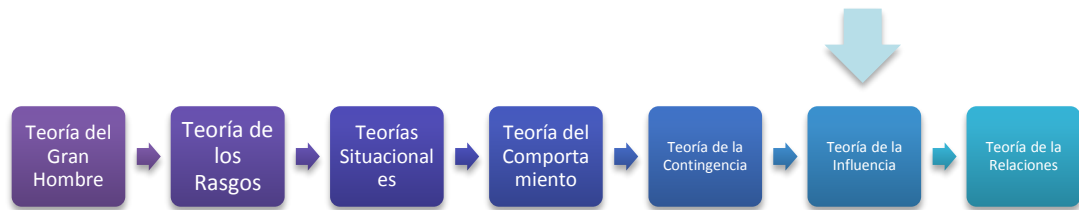
**Autoritarios:** Estos líderes obtienen a sus seguidores por medio del logro de tareas grupales, ya que para estos estas son las más valoradas.

**No Autoritarios:** Este tipo de líderes son más amistosos, carismáticos y relajados, por medio del carisma obtienen a sus seguidores.

---

<sup>20</sup> NARAJANJO AGUDELO, Jorge Andrés. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 27 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

**Figura 7.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de la Influencia.



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.6 Teoría de la influencia.** Este tipo de liderazgo ya no se basa en sus características como comportamiento o rasgos específicos de su personalidad, esta teoría de la influencia tiene como enfoque principal un liderazgo carismático. Giraldo<sup>21</sup> en la teoría de la influencia define al líder carismático como una persona que posee confianza en sí mismo pues él tiene una visión más clara de las metas y con esto tiene un fuerte compromiso por cumplirlas, es un agente de cambio y sabe cómo compartirla a sus seguidores esta visión para que ellos también la compartan.

Un líder bajo esta teoría puede llegar a ser uno de los más seguidos ya que al ser su personalidad carismática, estos pueden motivar e influenciar a que sus seguidores realicen actividades fuera de su cotidianidad. Esto hace que los líderes no tengan la necesidad de atención, pues estos la obtienen con su simple personalidad..

Existen siete cualidades que identifican a un líder carismático las cuales son:

1. Amor por la vida.
2. Valoran las personas.
3. Dan esperanza.
4. Comparten.
5. Piensan en los demás.
6. Tienen estilo propio.
7. Hacen el bien <sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 27 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

<sup>22</sup> GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, P. 27 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

**Figura 8.** Evolución de las teorías del liderazgo: Teoría de las Relaciones.



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.2.7 Teoría de las relaciones.** Esta teoría se basa en dos tipos de liderazgo, los cuales son:

- **Liderazgo Transaccional:** Este tipo de liderazgo se basa en una especie de intercambio que se tiene entre el líder y sus seguidores, pues el líder identifica cuales son las necesidades que sus seguidores tienen para ayudarlos a suplirlas a cambio de cumplir con metas u objetivos.
- **Liderazgo Transformacional:** Este es el tipo de líder que estimula e inspira a sus seguidores para que ellos puedan desarrollar su habilidad de dirección. Al brindarles confianza y apoyo a sus seguidores, hace que a estos les crezca el auto estima y así ellos puedan cumplir los objetivos y metas de la empresa.

### **6.3 ADMINISTRACION**

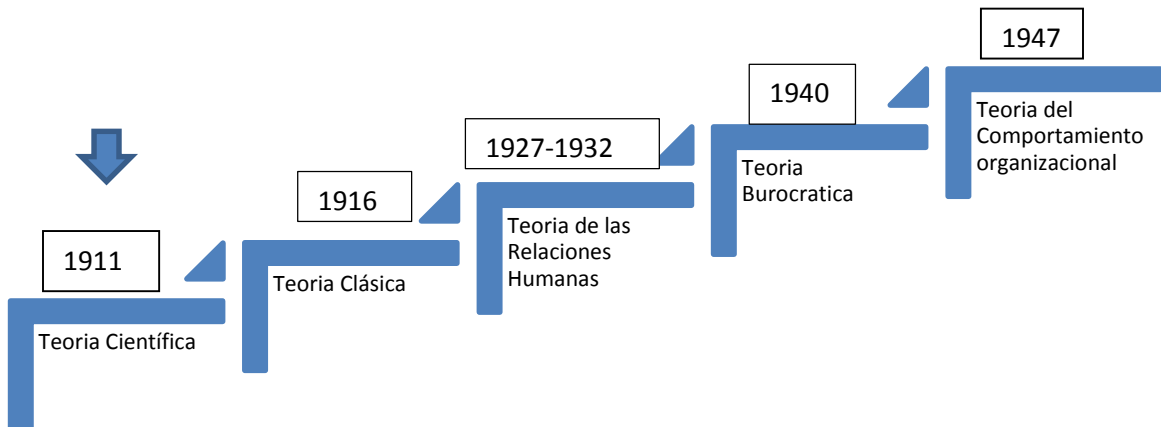
La administración es la que se encarga de ejecutar, planificar y dirigir diferentes actividades de la organización, esto con el fin de cumplir los objetivos de una manera eficiente y eficaz. Es la encargada de utilizar todos los recursos que tiene la organización y aprovechar estos al máximo para así poder hacer una buena gestión de ellos y lograr los objetivos.

Según lo anterior podemos ver que el liderazgo es un factor muy importante dentro de la administración de una organización, pues se puede tener una excelente estrategia de mercado y un buen plan estratégico, pero si no se tiene persona que sea líder, que pueda influenciar de una manera positiva sobre los demás trabajadores impulsándolos a que estos cumplan con las metas propuestas de una forma eficiente y eficaz, que no tenga una iniciativa ni que aporte ideas innovadoras a esta organización, probablemente esta fracasara ya que se necesitan todos estos factores para poder tener un buen clima organizacional, para que las personas sientan como propia la organización y así poder cumplir todos los objetivos. Existen muchos exponentes que hablaron sobre el significado de la Administración, acá mencionaremos alguno de los más importantes (ver anexo: Teorías administrativas)

## 6.4 TEORIAS ADMINISTRATIVAS

A continuación mencionaremos las teorías administrativas más importantes, se hará de forma cronológica en donde especificaremos de que se trata cada una de estas y como influyeron dentro de las organizaciones de la época.

**Figura 9:** Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Científica



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.4.1 Teoría científica.** Este tipo de administración se llama administración científica ya que se realiza una combinación entre diferentes métodos de la Ingeniería los cuales se enfocan en el rendimiento obrero, esto con el fin de alcanzar la máxima eficiencia industrial basándose en la observación y medición. Medina<sup>23</sup> menciona esta teoría en la evolución de la teoría administrativa donde menciona que al inicio de esta teoría la explotación a los trabajadores fue la que dio inicio a la creación de esta. Frederick Taylor el cual era su mayor exponente tenía como prioridad la eficiencia de la producción y la productividad de los trabajadores y por esto desarrollo cuatro principios los cuales fueron:

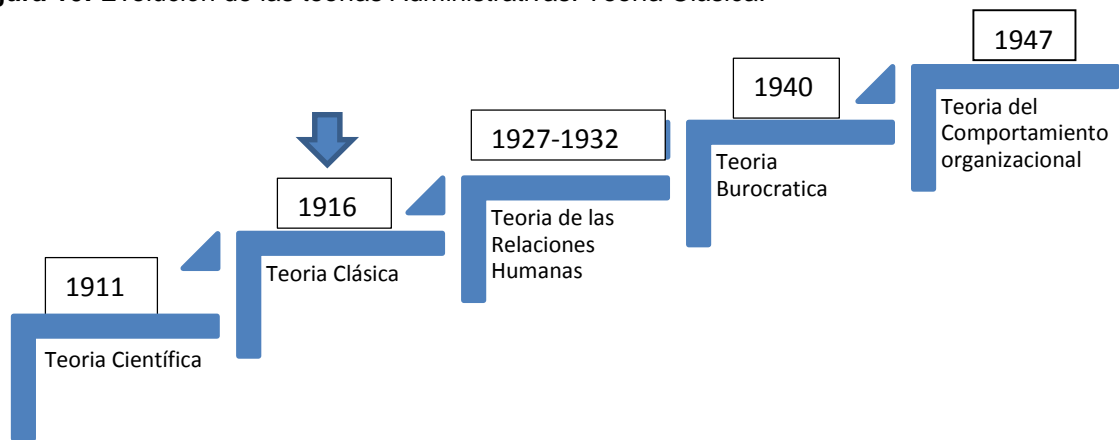
1. Principio de planteamiento: el cual era sustituir la improvisación o lo empírico de los trabajadores por la ciencia mediante la planeación del método.

---

<sup>23</sup> MEDINA MACIAS, Ariane. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: Cubana de psicología [Google Académico]. Vol. 19. Nro. 9. 2002, p. 263-264. [Consultado, 26, Septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

2. Principio de preparación: analizar a cada uno de los trabajadores y descubrir cuáles eran sus aptitudes; prepáralos y entrenarlos para un trabajo en específico. Adecuar la maquinaria y equipos para la producción como también la posición de herramientas y distribución física.
3. Principio de control: tener controlado los resultados de los trabajadores y hacerles seguimiento en cuanto las normas establecidas y el plan estratégico.
4. Principios de ejecución: Distribuir el trabajo en todos los operarios para que todos queden con la misma carga.

**Figura 10:** Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Clásica.



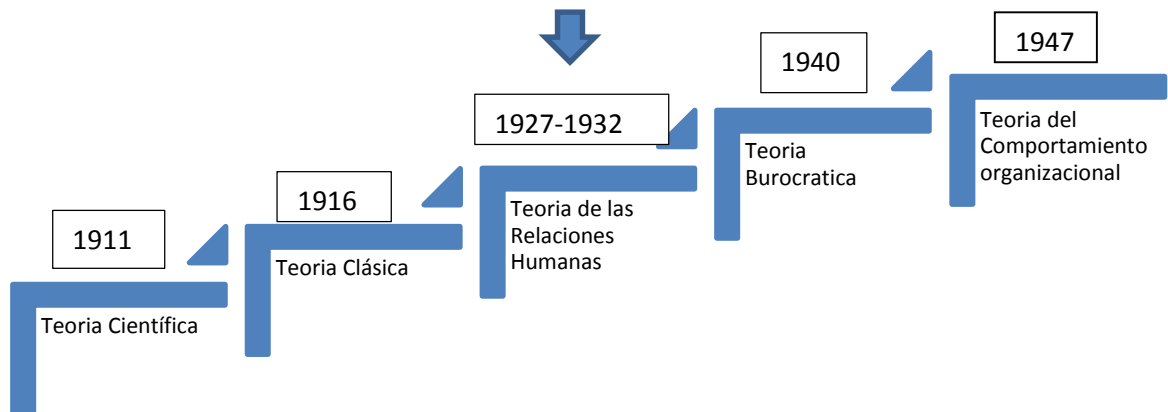
**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.4.2 Teoría clásica.** El pionero de esta teoría es Henry Fayol, el cual se basaba en que lo más importante era que la producción fuera igual a las ventas que tenían las empresas, para ello dividió las empresas en seis partes las cuales eran: Administrativa la cual se encargaba en la dirección; Financiera las cual revisaba el capital de la empresa; Técnica la cual se enfocaba en la producción; Seguridad por cada uno de los empleados; Comercial enfocándose en la publicidad y la parte contable que iba de la mano con la financiera. Al dividir las empresas estas seis partes era necesario tener una jerarquía dentro de estas pues cada uno tenía que hacerse cargo de su área y de sus empleados.

“Fayol establece 14 principios que fundamentan la aplicación del proceso administrativo: la división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del bien individual al bien común, remuneración del

personal, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo”<sup>24</sup>.

**Figura 11:** Evolución de las teorías Administrativas: Teoría de las Relaciones Humanas



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.4.3 Teoría de las relaciones humanas.** Dentro de los filósofos que contribuyeron a la teoría de las relaciones humanas podemos citar filósofos como Elton Mayo, Mary Parker Follet y Kurt Lewin.

Esta teoría fue creada ya que se dieron cuenta que existía una especie de opresión por parte del desarrollo de la civilización industrial. Elton mayo realizó una serie de estudios donde se dio cuenta de los problemas humanos, sociales y políticos que se veían sometidos los operarios diariamente. Medinas.<sup>25</sup> en la Evolución de la teoría administrativa nos menciona que el enfoque humanístico se centra en dos aspectos básicos análisis del trabajo y la adaptación del trabajo a este y la adaptación del trabajo al trabajador.

Esta teoría tiene como énfasis las personas, pues se basa en la confianza que deben tener los contratantes con sus operarios, en las relaciones entre los mismos operarios y autonomía que debe tener cada uno de los operarios en sus puestos de

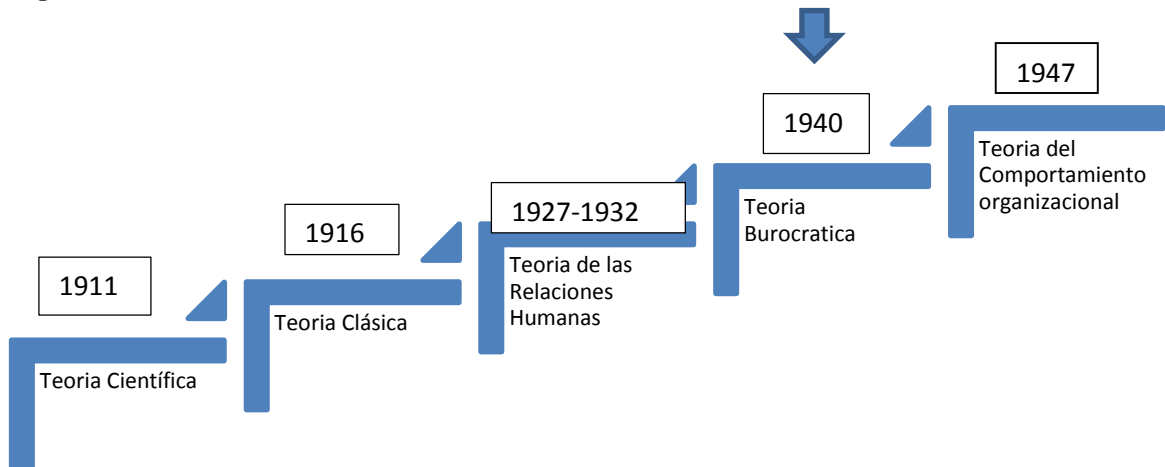
<sup>24</sup> MEDINA MACIAS, Ariane. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: Revista Cubana de psicología [Google Académico] Vol. 19. Nro. 9. 2002, p. 264. [Consultado, 26, Septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

<sup>25</sup> MEDINA MACIAS, Ariane. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: Revista Cubana de psicología [Google Académico] Vol. 19. Nro. 9. 2002, p. 265. [Consultado, 26, Septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>



trabajo. Se veía la organización como un grupo de personas siendo contradictorio con las teorías científicas y clásica.

**Figura 12:** Evolución de las teorías Administrativas: Teoría Burocrática



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.4.4 Teoría burocrática.** En esta teoría se dan cuenta que las organizaciones son entes más grandes y complejos que tienen como parte primordial a los colaboradores es decir, a sus operarios.

El modelo burocrático resulta ser un modelo normativo que enfatiza la estructura organizacional y cuyas funciones son de especialización, estructuración, predicción, estabilidad, racionalidad y democracia. A su vez, establece rigidez, impersonalidad, desplazamiento de objetivos organizacionales, limitaciones por la categorización, se hace auto perpetuable y da origen a la formación de grupos cerrados.<sup>26</sup>

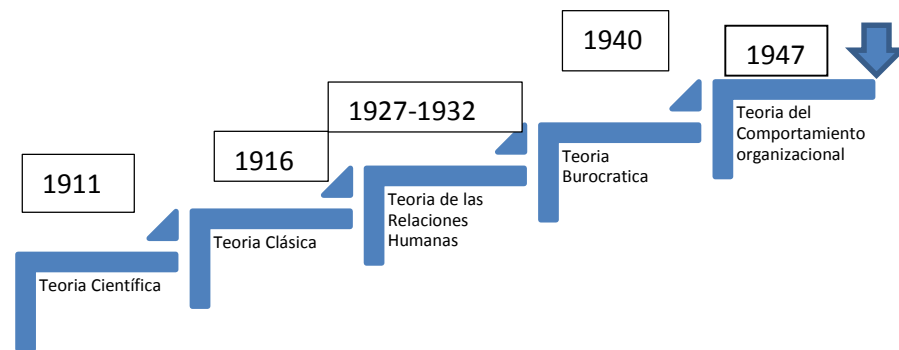
Aquí es donde entra el liderazgo en las organizaciones ya que se dieron cuenta que cuando los jefes dan ordenes injustificadas y que no les parecen a los operarios, estos simplemente no las acatan o se revelan, en cambio cuando los jefes son buenos líderes los operarios se sienten a gusto con su trabajo y se vuelven más productivos.

<sup>26</sup> MEDINA MACIAS, Ariane. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: Revista Cubana de psicología [Google Académico] Vol. 19. Nro. 9. 200, p. 265. [Consultado, 26, Septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

Existen dos tipos de aparato administrativo los cuales garantizan la supervivencia de las organizaciones. El primero es el patrimonial donde los operarios dependen económicamente de él y se ve una dominación sobre ellos. Y el feudal donde los operarios son una especie de compañeros y de esta forma les presenta una fidelidad a ellos.

Como conclusión esta teoría implemento que los operarios se trataran más como personas abriéndole las puertas a la teoría del comportamiento

**Figura 13:** Evolución de las teorías Administrativas: Teoría del Comportamiento Organizacional



**Fuente:** Autor con base en la referenciación bibliográfica

**6.4.5 Teoría del comportamiento organizacional.** Se demostró que el elemento humano es el factor determinante de todas las organizaciones, por esta razón se creó el concepto de “hombre que se auto realiza” demostrando que cuando se auto realizan, existe una motivación para los operarios y que las administraciones deben adaptarse a estas.

Por esta razón las organizaciones empezaron a incluir diferentes métodos dentro de ellas enfocados en las personas, ya que esto hacia que los operarios aumentaran su productividad.

De esta teoría se desglosó la teoría de las relaciones humanas ya que esta teoría reconoce que el salario no es suficiente para los operarios.

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

Para la realización de este trabajo nos basamos en las fuentes de información que nos brindó la Fundación Universidad de América de forma gratuita, ya que esta cuenta con licencias vigentes de diferentes bases de datos con información certificada, de calidad y procedencia conocida. La búsqueda de información en estas bases de datos está distribuida de la siguiente forma: Revistas digitales utilizadas mediante acceso institucional, para búsqueda de artículos científicos en inglés y español sobre el tema de elección “Liderazgo y Administración de Empresas Contemporáneas”. Estas revistas digitales las encontramos en las bases de datos de “Ebsco Host, Emerald Insight, ScienceDirect, SpringerLink”. También se utilizaron libros digitales los cuales se encontraron en las bases de datos de “E-libro y E-books”, y por ultimo utilizamos buscadores como Google Scholar.

Para hacer uso adecuado de estos recursos, fue necesaria la normalización de los términos de búsqueda mediante un tesoro, donde se hiciera presente el uso de los operadores booleanos AND, OR y NOT.

Al empezar la búsqueda se encontraron diferentes artículos del liderazgo y de la administración los cuales por medio de las bases que nos brindó la universidad pudimos organizarlos de mayor a menor importancia basándonos en los de mayor importancia.

## **8. CAPÍTULO I. REVISAR E IDENTIFICAR LOS DIFERENTES TIPOS O ESTILOS DE LIDERAZGO DETERMINANDO SU EVOLUCIÓN EN EL SIGLO XXI.**

Para este capítulo mencionaremos los dos grandes estilos de liderazgo y la explicación de cada uno de ellos. Primero hablaremos del centrado en las personas; Este tipo de líder se enfoca como su nombre lo dice, netamente en las personas, en el clima organizacional, en motivar y apoyar a cada uno de los trabajadores pues sabe que al promover el bienestar de ellos los trabajadores se van a sentir parte de la organización y así van a poder promover la productividad de la organización. Este tipo de liderazgo se crea desde abajo, pues solamente una persona que ha estado dentro del equipo de trabajo, que conoce y ha evaluado a cada uno de sus compañeros tiene la habilidad de descifrar de qué forma los puede motivar y puede hacer que estos mejoren su rendimiento dentro de la organización.

El segundo tipo de líder se enfoca en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, este tipo de líder se basa en enseñarle a sus seguidores las tareas que debe realizar, como y cuando debe realizarlas y se vuelve una comunicación unilateral, es decir este tipo de líder lo fomenta la relación que deben tener los trabajadores dentro del área de trabajo.

También existen los líderes Autocráticos, Democráticos y Anárquicos. El primero se basa en que las decisiones solo las toma el jefe, permitiendo que las decisiones sean rápidas y la comunicación sea unilateral, el segundo incluye un poco más a los trabajadores, dejando que estos también aporten conocimiento y puedan tener voz en el momento de tomar una decisión, la comunicación se vuelve bilateral entre el líder y el grupo y de esta forma recibe más información sobre los problemas que tenga el área, y el tercer tipo de líder no se siente como un jefe, pues este evade esa responsabilidad y todo el equipo de trabajo tiene la responsabilidad de que la realización de los objetivos del área se realicen de una forma eficaz y eficiente.

## **9. CAPITULO II. IDENTIFICAR ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO CUALES Y POR QUÉ SON LOS INDICADOS PARA LA ADMINISTRACIÓN CONTEMPORÁNEA.**

Según lo investigado anteriormente sobre las diferentes teorías del liderazgo que existen, partiendo desde la teoría del gran hombre en siglo XIX hasta la teoría de las relaciones en el siglo XX, se llegó a la conclusión de que estas teorías están relacionadas entre sí, pues cada una necesita de la anterior para poder mejorar el liderazgo en la administración.

Por lo anterior es evidente que la teoría que se adapta más a la administración contemporánea es la teoría de las relaciones humanas, pues esta demuestra que tiene los rasgos de la teoría del súper hombre pues los líderes nacen con características de personalidad, también cuenta con la teoría situacional pues al intercambiar información con sus seguidores estos tienen que adaptarse a cualquier situación que se les presente, cuenta con la teoría del comportamiento pues tiene líderes democráticos los cuales delegan las funciones y hacen que los seguidores se sientan parte del proceso y por obvias razones la teoría de la influencia pues los líderes tienen que influir sobre sus seguidores.

La teoría de las relaciones nos habla sobre dos tipos de liderazgo los cuales son el transaccional y el transformacional la mezcla entre estos dos liderazgos sería el líder perfecto para la administración contemporánea, pues los trabajadores necesitan líderes que sepan cuáles son las necesidades y estén dispuestos ayudarlos, como también necesitan líderes que estimulen e inspiren a cada uno de ellos para así poder cumplir con sus metas.

## **10. CAPITULO III. IDENTIFICAR EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El liderazgo en la Gerencia del Talento Humano es la optimización de los procesos a nivel grupal, por medio de la dirección que tiene el líder dentro de estos. Esto quiere decir que el líder es el que conoce a cada uno de los trabajadores dentro del área del Talento Humano y por medio de la orientación y el liderazgo este hace que se cumpla el plan estratégico.

Una persona líder dentro de la Gerencia del Talento Humano debe conocer las fortalezas y debilidades de sus trabajadores como también tiene la obligación de fomentar la comunicación entre ellos.

El liderazgo dentro de esta área tiene muchos beneficios para la organización pues el talento humano, como su nombre lo dice, es la parte humana de la empresa, dentro de las ventajas se encuentran:

**El mejoramiento de la productividad:** Al existir un buen dialogo entre los trabajadores y reuniones continuas, se evidencia una mejora pues se tiene comunicación dentro de toda la organización y se puede dialogar sobre las falencias que se tienen dentro de los procesos.

**Mayor resolución de conflictos internos:** Es normal que dentro de un área de trabajo existan conflictos u opiniones dentro de esta, al tener un buen líder que fomente la comunicación y la amistad de los trabajadores, hace que estas diferencias se puedan dialogar y llegar a una conclusión que beneficie ambas partes.

**Optimización de la atmosfera laboral:** Al tener un buen clima organizacional dentro del área los trabajadores se sienten más a gusto con su trabajo y por esta razón realizan su trabajo con mayor eficacia y eficiencia.

**Mayor nivel de participación laboral:** Al lograr un buen liderazgo dentro de la organización y tener un excelente clima organizacional, hace que los trabajadores se sientan parte de la organización haciendo que aumente su nivel de participación.

## 11. CONCLUSIONES

“El liderazgo es una función esencial que depende fuertemente de la comunicación y de la motivación. El liderazgo, la comunicación y la motivación, utilizados de manera efectiva, permiten a un administrador obtener una participación activa y consciente en la consecución de los objetivos institucionales”<sup>27</sup>.

Tener un buen líder puede traer muchos beneficios para las empresas contemporáneas, como mejorar el rendimiento empresarial, conseguir los objetivos a corto, medio y largo plazo; con un buen líder se mantiene a los empleados motivados para que puedan cumplir la misión y visión de la organización y así mejorar el clima organizacional. Como lo mencionamos anteriormente el liderazgo ha venido evolucionando mediante van pasando los años y va a seguir así ya que la este va de la mano con la evolución de la sociedad. Enseñarle a las personas como ser buenos líderes demuestra según los estudios anteriores que se puede ser más eficaz y eficiente en su ambiente laboral, pues hace que las personas que estén a su alrededor le faciliten de una forma equitativa su trabajo.

Es evidente que los Recursos Humanos dentro de la organización es el pilar más importante de esta, pues este es el que encarga de la realización de las actividades de todas las áreas de la organización, esto quiere decir que la administración de Recursos Humanos es determinante para que esta pueda cumplir los objetivos en cada una de las áreas, pues una correcta administración en los Recursos Humanos hace que se cree un excelente clima organizacional, un buen trabajo en equipo y que las personas se sientan parte importante dentro de esta. Al cumplir con las facetas anteriores, las personas se vuelven más eficaces y eficientes en sus puestos de trabajo ya que se sienten a gusto en su trabajo y realizan las tareas de una mejor forma.

Como conclusión general, el liderazgo y la administración del personal tienen que ir dentro del área del Talento Humano o la Gerencia de los Recursos Humanos, ya que estos dos son lo que hacen que esta área pueda cumplir con los objetivos propuestos y a su vez esta hace que la organización cumpla sus metas.

---

<sup>27</sup> TOBON VALLEJO, Lázaro. Conclusiones del liderazgo. El Mundo. [Sitio Web]. Sec. Publicaciones. 16 Enero 2014, [Consultado, 27, Marzo, 2019]. Disponible en: [https://www.elmundo.com/portal/opinión/columnistas/conclusiones\\_liderazgo.php#.XkHU-IUzaUI](https://www.elmundo.com/portal/opinión/columnistas/conclusiones_liderazgo.php#.XkHU-IUzaUI)

## **12.RECOMENDACIONES**

Como recomendación las empresas deben hacer una ardua investigación acerca del liderazgo y la administración en el área del Talento Humano, para que puedan ser más competitivas en el mercado. Deben evaluar a cada uno de sus trabajadores para saber cuáles de estos tienen el perfil de líder dentro de las diferentes áreas y así potenciarles esta capacidad, de esta forma ellos pueden ayudar a todo su equipo de trabajo y tener mejores resultados en sus áreas. También se deben incluir en el área de Talento Humano pues ellos son los que pueden informar que cosas o factores son los que están afectando el área y por medio de la Gerencia del Talento Humano crean un plan estratégico para abordar estas falencias y mejorarlas.



## BIBLIOGRAFIA

BARAHONA URBANO, Helder. Los líderes en el siglo XXI. En: Entramado. [Google Académico]. Cali; Julio – Diciembre. Vol. 7. Nro. 2. 2011, p. 87. ISSN. 1900-3803 [Consultado, 1, Diciembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265422684006>

CASTRO SOLANO, Alejandro. Estudios sobre el liderazgo: teorías y evaluación. En: Trabajo subsidiado por la secretaría de ciencia, Tecnología e innovación productiva de la de la nación. [Dialnet]. Buenos Aires. Diciembre. Vol. 1. .p, 110-111. [Consultado, 26, septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <file:///C:/Users/CAFE%20INTERNET/Downloads/DialnetEstudiosSobreELiderazgo-5645396.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. [Google Académico]. 2Ed. traducido de; Martha Patricia Guzmán Brito. Ciudad de México; Mc Graw Hill, 2009, p. 499. ISBN: 978-970-10-6876-2. [Consultado, 16, Diciembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

ELVAS, Sergio. Preocupación legítima y necesaria por parte del magment. En: Medir el clima organizacional. [Dialnet]. Vol. 5, Nro. 2, p 144. [Consultado, 25, Noviembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Dialnet-MedirElClimaOrganizacional-3997286.pdf>

ESTRADA MEJIA, Sandra. Liderazgo a través de la historia. En: Scientiaet Technical. [Google Académico]. Pereira. Mayo. Vol. XIII. Nro. 34. 2007, p.344. ISSN: 0122-1701. [Consultado, 20, Noviembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: [file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Liderazgo\\_a\\_traves\\_de\\_la\\_historia.pdf](file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/Liderazgo_a_traves_de_la_historia.pdf)

GARCÍA RUBIANO, Mónica. Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. En: Pensamiento Psicológico [Google Académico]. Bogotá D.C. Noviembre - Diciembre. Vol. 9, Nro. 16. 2011, p. 44. ISSN: 1657-8961 [Consultado, 23, Enero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612003.pdf>

GIRALDO GONZALEZ, Daniela. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 21 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en:

[https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/102627\\_5656-2014.pdf?sequence=1](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/102627_5656-2014.pdf?sequence=1)

GOMEZ RADA, Carlos Alberto. Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. En: Cuadernos Hispano Americanos de Psicología. [Google Académico]. Vol. 2. Nro.2. 2002, P.64 [Consultado, 25, Noviembre, 2018] Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

GONZALEZ CALLEJAS, Yeimy Alejandra. ¿Cómo inciden los diferentes tipos de liderazgo en el comportamiento profesional y personal de los empleados en las entidades del sector cooperativo que existen en Colombia? Trabajo de grado. Especialista en Alta Gerencia. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización de Alta Gerencia .2014. 3-4.  
LAPO MAZA, María del Carmen. El liderazgo y su evolución histórica. En: Revista Empresarial. [Dialnet]. Lima. Noviembre – Diciembre. Vol. 9. Nro. 4. 2015, p. 12. ISSN: 1390-3748. [Consultado, 10, Febrero, 2019]. archivo en pdf. Disponible en: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA03/Download/s/Dialnet-ElLiderazgoYSuEvolucionHistorica-6419728.pdf>

LUPIANO PERUGINI, María Laura. Teorías y evaluación. En: Estudios sobre el Liderazgo. [Psicodebate6] Buenos Aires, p. 108. [Consultado, 1, Febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/295255700\\_Estudios\\_sobre\\_el\\_liderazgo\\_-\\_Teorias\\_y\\_evaluacion](https://www.researchgate.net/publication/295255700_Estudios_sobre_el_liderazgo_-_Teorias_y_evaluacion)

MAXWILL, John. Las 21 cualidades indispensables de un líder. [Google Académico]. Traducido por: Damaris Rodríguez; Editorial Caribe, p. 4. ISBN: 0-88113-558-5. [Consultado, 1, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Cualidades.de.un.lider.pdf>

MEDINA MACIAS, Ariane. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: Cubana de psicología [Google Académico]. Vol. 19. Nro. 9. 2002, p. 263-264. [Consultado, 26, Septiembre, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

NARAJANJO AGUDELO, Jorge Andrés. Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. [Repositorio Digital]. Estudio monográfico. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014, p. 27 [Consultado, 2, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

NEWSTROM, John. Comportamiento humano en el trabajo. [Google Académico]. 13Ed. Traducido de la décimo tercera edición de Organizational Behavior. Revisor técnico: Martha Patricia Guzmán Brito. Ciudad de México; Mc Graw Hill, 2011, p. 196. ISBN: 97-607-15-0613-9. [consultado, 13, enero, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: [https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento\\_Humano\\_en\\_el\\_Trabajo.\\_Newstrom](https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom)

PEREIRA NARANJO, María. Motivación: Perspectiva teóricas y algunas consideraciones de importancia en el ámbito educativo: Revista Educación. [Google Académico]. Costa Rica. Vol. 33. p, 2. ISSN: 0379-7082. [Consultado, 11, febrero, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

PRIETO BEJARANO, Pedro Gerardo. Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Especialista en Gestión del Talento Humano y Productividad. Medellín: Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2013. p, 11. [Consultado, 26, abril, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

REVISTA DIGITAL PARA PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA. Temas para la educación. [Google Académico]. Nro. 12, 2011. p. 2. ISSN: 1989-4023. [Consultado, 20, Enero, 2020] Archivo pdf. Disponible en: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

RODRIGUEZ PEREZ, Clein. Psicología social. [Google Académico]. Tlalnepantla. Vol I. 2012. p, 85. ISSN: 978-607-733-159-9. [Consultado, 25, mayo, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <http://fundacionortizavila.com/descargar/340/bc67b32d67716a4ee6dcfbc77e0ef173>

ROBBINS, Stephen. Comportamiento organizacional. [Google Académico]. 13 Ed. Traducido de: Javier Enrique Brito; Revisor Técnico: Eva María García, Enrique Murillo, Juan Manuel Juárez. Pearson Educación, 2009, p10. ISSN: 978-607-442-098-2. [Consultado, 15, Marzo, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizaciona-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizaciona-13a-ed-_nodrm.pdf)

SANCHEZ JIMENES, Vicente. La redefinición de papel de la empresa en la sociedad. En: Revista Castellano – Manchega de Ciencias Sociales. [Google Académico]. Madrid. vol. I 2015.

, p. 1. ISSN. 1575-0825. [Consultado, 11, Enero, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>

TOBON VALLEJO, Lázaro. Conclusiones del liderazgo. El Mundo. [Sitio Web]. Sec. Publicaciones. 16 Enero 2014, [Consultado, 27, Marzo, 2019]. Disponible en: [https://www.elmundo.com/portal/inición/columnistas/conclusiones\\_liderazgo.php#.XkHU-IUzaUI](https://www.elmundo.com/portal/inición/columnistas/conclusiones_liderazgo.php#.XkHU-IUzaUI)

UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA SAN PABLO. Origen y desarrollo de la administración perspectivas. En: Perspectivas. [Google Académico]. Cochabamba, Bolivia. julio-diciembre. Nro.20. 2007, p,2,3. ISSN: 1994-3733. [Consultado 15, Agosto, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

## ANEXOS

## Anexo A

### Teorías administrativas

1. “Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar a través de la gerencia”. (Henri Fayol).
2. “La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.” (José Antonio Fernández Arena).
3. “La Administración es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social”. (Agustín Reyes Ponce). Este autor añade que la Administración es la técnica de la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.
4. “La Administración es la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”. (Harold Koontz y Cyril ODonnell).
5. “Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno”. (George R. Terry).
6. “La Administración es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos”. (George R. Terry).
7. “La Administración es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado”. (E.F.L. Brech).
8. “La Administración es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana” (J.D. Mooney).
9. “La Administración es una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.” (Peterson y Plowman).
10. “La Administración es el empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguiente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa.” (F. Tannenbaum) <sup>28</sup> .

<sup>28</sup> UNIVERSIDAD CATOLICA BOLIVIANA SAN PABLO. Origen y desarrollo de la administración. En: Perspectivas. [Google Académico]. Cochabamba. Diciembre. Nro. 20. 2007, p. 2-3. ISSN: 1994-3733. [Consultado, 15, Marzo, 2019] Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>