

El liderazgo en Colombia:

Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales

Gloria Johanna Rueda Laguna

(Autora)

María Constanza Aguilar Bustamante

(Directora)

Programa de Psicología

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Universidad del Rosario

Bogotá, 2016-2

Nota del autor

El presente trabajo constituye un requisito parcial para obtener el título de psicóloga de la Universidad del Rosario, bajo la dirección docente de Constanza Aguilar. La correspondencia relacionada con el informe debe dirigirse a: Gloria Johanna Rueda Laguna, programa de Psicología, Universidad del Rosario, Quinta de Mutis, Cra 24 # 63 C 69.

Correo electrónico: gloria.rueda@urosario.edu.co.

Universidad del Rosario
Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud
Programa de Psicología

Acta de Aprobación del trabajo de grado

Los aquí firmantes certificamos que el trabajo de grado elaborado por

Gloria Johanna Rueda Laguna

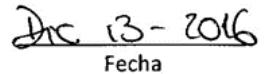
Titulado: El Liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales

Cumple con los estándares de calidad exigidos por el programa de psicología para la aprobación del mismo.

Esta acta se firma a los 13 días del mes de Diciembre de 2016

Director del Trabajo de Grado


Firma del Director


Fecha

Coordinador de Trabajos de Grado del Programa de Psicología


Firma del Coordinador de T.G.

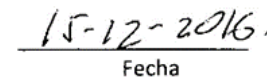

Fecha

Tabla de contenidos

Introducción.....	5
Publicaciones científicas en Colombia.....	5
Definición actual de liderazgo.....	8
Objetivos.....	32
Método.....	33
Tipo de investigación.....	33
Muestra.....	33
Instrumento.....	36
Procedimiento.....	36
Resultados.....	39
Discusión.....	56
Referencias.....	61

Resumen

El objetivo de este estudio fue establecer las diferentes tendencias de la investigación sobre el Liderazgo en las organizaciones colombianas, mediante un estudio bibliométrico donde se analizaron 21 artículos publicados en revistas de Publindex, dentro de las categorías a1, a2, b y c. Para el análisis de los artículos se realizó una matriz en Excel que permitió registrar variables como estilos de liderazgo, resultados, años de publicación, revistas y autores. De acuerdo con los resultados se evidenció que el tema ha sido estudiado de forma significativa pero aún son pocas las conclusiones que permiten esclarecer el liderazgo como concepto en Colombia. Sin embargo, hay hallazgos importantes como los estilos de liderazgo predominantes: transformacional y transaccional; se encuentran variables psicológicas asociadas al estudio de liderazgo más comunes como inteligencia emocional, clima organizacional, cultura organizacional y los instrumentos más utilizados: entrevistas y cuestionarios. Se concluye que Colombia es un país que si investiga sobre esta temática, sin embargo, no hay acuerdos y hallazgos unificados. Se espera que en el futuro se continúe promoviendo una co-contrucción del concepto.

Palabras Clave: Liderazgo; Colombia; Estilos de liderazgo; Variables psicológicas; Instrumentos; Publindex; Colciencias; Estudio bibliométrico.

Abstract

The main purpose of the present analysis is to establish the tendencies about leadership in Colombian organizations. Using a bibliometric study, a review was made from papers and texts extracted from journals found on publindex under categories a1, a2, b and c. The analysis of all texts was done through analytical table of several variables including types of leadership, results, year of publication, name of journals and authors. According to the results, it was evidenced that the topic has been studied in a significant way but there are still few conclusions that allow clarifying the leadership as a concept in Colombia. However, there are important findings, for example: predominant leadership styles like transformational and transactional leadership; the most common psychological variables: emotional intelligence, organizational climate, organizational culture, and finally the most important test: interviews and questionnaires. It is finally concluded that Colombia is a country that investigates in this subject, nevertheless there are no agreements and conclusions are not unified. The research will continue to promote a solid co-construction of leadership as a concept.

Keywords: Leadership; Colombia; Types of Leadership; Psychological Variables; Instruments; Publindex; Colciencias; Bibliometric analysis.

Introducción

El concepto del liderazgo ha sido un tema que se ha convertido en el interés principal de los investigadores actuales debido al éxito conseguido en las organizaciones más reconocidas a nivel mundial. Este atractivo radica en la eficacia por la forma de liderar de ciertos dirigentes, lo que promueve y estimula de forma estratégica a sus empleados o seguidores, encontrando resultados muy favorables tanto a nivel personal para los seguidores y para los líderes como para la empresa en los resultados, en la consecución de metas y en los altos niveles de producción y estatus organizacional (Contreras, 2011; Carvajal & Velazco, 2011).

El tema ha sido muy estudiado pero son muy pocas las conclusiones comunes desde todas las teorías existentes (Carvajal & Velazco, 2011; Durán & Castañeda, 2015; Zárate & Matviuk, 2012), por tal motivo se realiza una explicación de los modelos teóricos que han surgido desde sus inicios hasta los modelos más actuales, se investiga acerca de los instrumentos y metodologías estandarizados para estudiar el rol de liderazgo, se enuncian algunas de las variables psicológicas asociadas en el estudio del concepto y finalmente se elabora en profundidad un estudio bibliográfico acerca de las investigaciones empíricas realizadas en Colombia donde a pesar de la poca literatura encontrada, es muy valiosa y estimula a realizar mayores publicaciones con el fin de encontrar variables y comportamientos particulares en esta sociedad sobre este importante concepto (Contreras, 2011; Carvajal & Velazco, 2011; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

Publicaciones científicas en Colombia

Es importante conocer los marcos y las herramientas de investigación científica que rigen dentro de Colombia, puesto que son material fundamental e indispensable para el aporte, la generación y divulgación de conocimiento al interior y exterior de la nación (Tovar, Olaya,

Zapata & Prieto, 2016). Esta cantidad de publicaciones científicas son medidas en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS, el cual a su vez mide el nivel de impacto que tienen las revistas científicas nacionales que hacen parte de la herramienta PUBLINDEX. La misma es entendida como un sistema de indexación y resumen que mediante diferentes pautas y criterios de categorización evalúa la calidad científica, editorial, documental, la visibilidad, entre otros criterios de las publicaciones científicas que se llevan a cabo en el país, esta plataforma selecciona las revistas colombianas especializadas en ciencia, tecnología e innovación y las clasifica en cuatro tipos de categorías a1, a2, b y c (Tovar, 2016).

Para llevar a cabo la categorización se acude a unas condiciones de clasificación que son un conjunto de pautas, criterios y procedimientos a los cuales se someten las revistas especializadas y aquellas que desean ser admitidas y adjuntadas en el Índice Bibliográfico Nacional IBN –Publindex: algunas de las condiciones pueden ser la tipología de los artículos que se publican en estas revisiones e indica los diferentes tipos de divulgaciones por los cuales se indexa la revista (Tovar, 2016).

Por lo tanto las revistas indexadas son aquellas que han sido evaluadas en su contenido bibliográfico según su calidad científica, editorial y documental y al ser aprobadas pasan a hacer parte de la base bibliográfica, donde se les asigna un fichero de búsqueda para poder acceder a las publicaciones completas o a toda la revista, contrario a las revistas que no son indexadas pues estas son aquellas que no cumplen con las condiciones y criterios de evaluación científica, documental y editorial para ser parte del IBN (Tovar, 2016).

Una vez entendida la herramienta de investigación y los diferentes mecanismos y procesos que subyacen a la misma, es importante identificar el tipo de estudio que se llevó a cabo en este trabajo. El análisis bibliométrico definido por López (1996) ; Navarrete, Fernández,

López, Quevedo y Buela (2009); Montero y León (2007) es: “una herramienta metodológica que surge de la necesidad de cuantificar ciertos aspectos de la ciencia; es parte de la cienciometría, aplica métodos matemáticos y estadísticos a toda la literatura de carácter científico, con el objetivo de estudiar y analizar la actividad científica, logrando cuantificar aspectos sociales de la ciencia que facilita un estudio descriptivo de un tema mediante un análisis de documentos (p. 326)”.

En este estudio, se realizó, en primera instancia, una exploración de literatura la cual consta de varios pasos como son: detectar, obtener y consultar las diferentes fuentes indexadas para obtener información necesaria y orientada a cumplir con el propósito del estudio; esta búsqueda es selectiva porque se rige bajo los criterios propuestos en los objetivos y según los parámetros establecidos para el análisis, por lo cual, se escogen las variables más importantes y que hagan referencia a nuestro objetivo de investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Una vez se ha hecho la revisión de literatura, se procede a efectuar la estrategia de investigación, es decir el estudio que se va a llevar a cabo, en este sentido un análisis bibliométrico, que de acuerdo con Bordons y Zulueta (1999) se caracteriza por complementar e integrar las ideas de expertos sobre el tema que se trata en el estudio llevado a cabo, por lo que permite obtener herramientas útiles y objetivas en los análisis y discusiones realizadas a partir de los resultados arrojados en la tarea investigativa y bibliométrica (Bordons & Zulueta, 1999; García, Aguilar, Payan & Forero, 2014).

En la misma línea (García et al., 2014) mencionan que los estudios bibliométricos dan lugar al análisis de resultados y reconocimiento de teorías, metodologías, muestra, objeto de estudio, variables y técnicas de evaluación, con el fin de establecer el estado de la investigación

del tema a tratar y así evidenciar tendencias y estudio posteriores. Finalmente, Pulido, Puentes, Luney, López y García (2015) refieren que este tipo de estudios metodológicos permiten también la revisión y consolidación de modelos teóricos.

Para este estudio, el tema central contribuye a la publicación y análisis de resultados sobre el desarrollo del liderazgo en Colombia, complementándolo con la definición del término, así como el enunciado de las teorías más usuales, las variables psicológicas que intervienen en el cumplimiento del rol, técnicas de estudio, instrumentos, muestras y estilos de población estudiada en las diferentes publicaciones nacionales sobre el tema.

Definición actual de liderazgo

Diversos autores se han interesado en uno de los temas centrales en el área del comportamiento organizacional, el liderazgo (Bird, 1988; Gil, 2005; Day, Fleenor, Atwater, Sturm & McKee, 2013) pues con base en este rol tan importante en el campo se fundamentan los resultados exitosos de las organizaciones (Avolio, Reichard, Hannah, Walumbwa & Chan, 2009).

El concepto empezó a desarrollarse a partir de la década de los años 30, cuando el empresario Elton Mayo desempeñó el cargo como líder de un proyecto de investigación, en donde evidenciaba diversas dificultades en procesos productivos y de constantes retiros de personal, lo que no permitía estabilidad ni los resultados esperados con el trabajo realizado (Contreras, Barbosa & Espinoza, 2010; Hart, 2012). Debido a esto, la empresa planteó un programa de incentivos que interesaran al trabajador para conseguir el equilibrio que se buscaba, sin embargo, no tuvo los resultados que se requerían.

Por tal motivo Mayo durante la dirección de su experimento, propuso que sus colaboradores tomaran quince minutos de descanso, con la libertad de elegir el momento de tomarlo; lo que llamó la atención de toda la organización por su éxito, siendo este uno de los

incentivos de mayor interés para los directivos (Hart, 2012). De igual forma, el director del proyecto contrató a un profesional de la salud con el fin de que cuidara del bienestar de los trabajadores (Hart, 2012).

Todo ello dio lugar a sentimientos de solidaridad entre sus seguidores y como consecuencia disminuyeron los retiros y hubo un notable aumento en producción, resultados efectivos, rendimiento laboral óptimo y sentimientos positivos en todos los colaboradores (Contreras et al., 2010; Hart, 2012). Posterior a este evento importante, el liderazgo empezó a tener un auge muy importante, dando lugar al experimento de Hawthorne liderado por el mismo director (Aktouf, 2001; Dávila, 2001; Hart, 2012).

Otro hito histórico en el desarrollo de los estudios de liderazgo, sucedió en la década de los años cincuenta, cuando aparecen los enfoques sobre Relaciones Humanas y de las ciencias de la conducta, en donde se evidencia la importancia de hablar sobre otras variables que inciden en el liderazgo como el clima organizacional adecuado (Méndez, 2006), comunicación asertiva, relaciones laborales, fatiga, accidentalidad laboral, y conceptos en torno a la productividad del rol particular de cada uno de los empleados (Méndez, 2006; Sánchez, 2008; Hart, 2012). El clima organizacional se ha caracterizado por ser un tema de mucho interés, dado que depende de los líderes en las organizaciones.

Revisar de forma preliminar el recorrido histórico sobre el concepto de liderazgo resulta trascendental para entender la evolución en que las organizaciones transformaron el manejo de sus empleados, con la finalidad de aumentar la productividad sin dejar de lado los intereses particulares de cada uno. De acuerdo con las investigaciones realizadas por la Escuela Europea de Management, numerosos psicólogos e investigadores (Escuela Europea de Management, 2016) definen el concepto de liderazgo de la siguiente manera:

Maxwell (2001) en las 21 leyes irrefutables del liderazgo concibe un líder excepcional como aquel que consigue que sus seguidores desarrollen un rendimiento superior al propio (Escuela Europea de Management, 2016). En la misma línea, Cattell (1998) fundador de la teoría de rasgos, lo define como la generación de un cambio efectivo y positivo en el grupo al que dirige (Escuela Europea de Management, 2016).

Por su parte, Senge (2003) considera el liderazgo como “la creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente se interesan por profundizar en la comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades” (Escuela Europea de Management, 2016. p. 1).

Finalmente, Chiavenato (2012) lo describe como “la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Escuela Europea de Management, 2016. p.1).

De acuerdo con la investigación realizada para este estudio, varios autores coinciden en sus definiciones pues precisan el desarrollo del liderazgo como el potenciar de capacidades ya evidenciadas que pueden desarrollarse para la formación de posibles dirigentes exitosos (McCauley, Van Velsor & Ruderman, 2010; Day & Dragoni, 2015). Además, se suma el papel de los colaboradores para percibir estas conductas y motivaciones en sus líderes y la forma cómo esos comportamientos impactan directamente en la forma de actuar de la organización y los seguidores (Martí, Gil & Barrasa, 2009; Peiró & Rodríguez, 2008).

Algunos autores centraron su trabajo en examinar las capacidades tanto personales como grupales que se requieren para cumplir el rol de liderazgo de forma efectiva, y de esta manera, como estas capacidades son promovidas a sus seguidores en el desempeño de sus tareas (Drath, 2008; McCauley, 2010; Day & Dragoni, 2015).

Resultado de esto y la evolución del término, autores actuales definen el liderazgo como, “el proceso en el que se emplean distintos recursos de poder para influir en las conductas de otros de acuerdo con las necesidades y al objetivo compartido de un grupo” (Gil, 2005. p. 289). Para este mismo autor, el líder, se ve como un gestor que facilita esfuerzos y que identifica lo que es importante para alcanzar las metas de la organización.

Desde la perspectiva de Stenberg (2003) como referente teórico importante por sus aportes en la teoría de la inteligencia y la capacidad y el modelo WICS (Wisdom, Intelligence, Creativity, Synthesize) enfoca el liderazgo efectivo como resultado de la integración de las habilidades ya mencionadas, las cuales cumplen un rol importante en la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

En consecuencia, el liderazgo es un proceso que implica la generación de ideas (creatividad), analizar si las ideas son buenas o no (inteligencia) y, finalmente, actuar sobre las ideas en una forma de lograr un bien común (sabiduría). Es decir, que una manera en que el potencial de liderazgo puede ser desarrollado es a través de la identificación y el fomento de este tipo de síntesis (Sternberg, 2015. p. 1).

Los enfoques más recientes en el liderazgo han tratado de lograr un mejor equilibrio entre los roles de líderes y seguidores en la generación de liderazgo (Lord & Brown 2001; DeRue & Ashford 2010). La Investigación para el desarrollo de liderazgo, desde este punto de vista, se ocupa en cómo este se construye socialmente entre un líder y un seguidor, cómo puede ser compartido o distribuido dentro de un colectivo y cómo la coordinación de esfuerzos dentro de un colectivo radica en el apoyo de la consecución de un objetivo estratégico en particular (Lord & Brown 2001; DeRue & Ashford 2010; Day & Dragoni, 2015). Por lo tanto, el liderazgo es una

compleja interacción entre las personas y los ambientes, el cual emerge a través de los sistemas sociales (Day, 2013).

Como se ha evidenciado, diversos teóricos (Gil, 2005; Day, 2013; Day & Dragoni, 2015) coinciden en algunos de los elementos que caracterizan el concepto de liderazgo: la disposición de los individuos para ser eficaces y capaces de producir dirección, alineación y compromiso ya sea a nivel individual, en dirección de los seguidores, de un colectivo o por medio de un equipo asignado de la organización (Day & Dragoni, 2015).

Dentro de las capacidades mencionadas anteriormente, los autores describen la necesidad de potencializar competencias de comunicación asertiva, resolución de conflictos, dirigir, delegar de forma adecuada, motivar, generar un clima organizacional positivo y estimular competencias; adicional a ello, nombran una de las teorías que está despertando el interés de diferentes autores en el campo de la psicología y las organizaciones, la inteligencia emocional (McClelland, 1973; Sánchez, 2008; Pereira, Cardona, Méndez & De Arriba, 2009; Zárata, Matviuk, 2012).

De acuerdo con McClelland (1973) las competencias, uno de los atributos necesarios de los líderes, son todas aquellas habilidades, actitudes, rasgos, pautas de comportamientos, conocimientos y capacidades que permiten un desempeño efectivo y promueven o estimulan a quienes lo siguen. Esta definición abarca todas las áreas en las que los líderes se desenvuelven, familia, amigos, conocidos y trabajo, en donde, su capacidad persuasiva, sus conocimientos y la capacidad de estimular el comportamiento, constituyen factores necesarios para el alcance del éxito organizacional (McClelland, 1973; Pereira, 2009; Zárata & Matviuk, 2012).

Este mismo autor explica tres hipótesis sobre el concepto de competencias, en donde menciona, en primera medida, que en todas las organizaciones hay empleados con desempeño más eficiente que otro, seguido de las personas con alto desempeño, quienes tienen mayores

recursos para encontrar métodos para realizar las tareas asignadas, así como patrones de comportamiento efectivos para tal fin, en comparación a los demás empleados que no tienen este rendimiento superior, sin demeritar su labor dentro de la organización. Y en una tercera hipótesis que se fundamenta en estudiar a las personas con “desempeño superior” para identificar las habilidades y competencias necesarias y así conseguir el éxito empresarial con medidas objetivas (McClelland, 1973).

De acuerdo con la búsqueda realizada para este estudio, se encontraron múltiples teorías sobre el liderazgo, sin embargo, se profundizará en las que mayor impacto han generado en las organizaciones de Colombia, de acuerdo con las investigaciones elaboradas en la última década, entre el 2005 y el 2015.

Liderazgo Cimentador. En primera medida, encontramos el liderazgo cimentador (Barrera & Lagomarsino, 2012), es un estilo que trabaja de la mano con la innovación de las empresas y que es de vital importancia para la consecución de las metas a nivel empresarial; dentro de las subcategorías encontramos:

Campeón. Apoyo racional y emocional a los empleados para promover seguridad, motivación y óptima ejecución de las tareas (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Catalizador. Consigue recursos y usa el poder para amortiguar fricciones y resistencias (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Cazador y experimentador. Promueve la curiosidad, observa, busca tendencias y trabaja bajo parámetros de ensayo y error (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Enlace. Diferentes procesos, actividades y divisiones para acoplos, permite un puente de comunicación entre trabajadores innovadores y todos los departamentos de la organización y

adicional a ello, departamentos independientes sin ningún tipo de comunicación (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Constructor de cultura: Apoya desviaciones, estimula la toma de riesgos, ofrece incentivos, desarrolla equipos interdisciplinarios (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Empodera. Liderazgo en cascada con control y exigencia. Como su nombre lo indica, brinda herramientas y recursos que permite que sus seguidores trabajen con seguridad, tomen decisiones y ejecuten sus cargos de forma que la productividad de la organización sea favorable,

Ambidiestro. Gestiona tensiones dicotómicas (Barrera & Lagomarsino, 2012).

El liderazgo cimentador comprende dimensiones racionales, en donde provee, planifica, ejecuta, facilita recursos y herramientas de trabajo, y dimensiones emocionales, encaminadas a disminuir fricciones en relaciones interpersonales, fomenta trabajo en equipo, motiva, y materializa el cargo de “*Campeón de la innovación*”, un alto directivo que guía y apoya en las dos dimensiones ya descritas, al equipo de trabajo (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Adicionalmente, este estilo de liderazgo estimula e incentiva la innovación y la creatividad como herramienta clave de éxito, por medio de un sistema ensayo y error, preparando a sus seguidores al fracaso, pero también al éxito de su trabajo por medio de incentivos y recompensas (Barrera & Lagomarsino, 2012).

Liderazgo Camino-Meta. A partir de la década de los 70's, los investigadores enfocaron la atención en variables del contexto y situacionales que influían en ciertos comportamientos eficaces de los dirigentes de organizaciones reconocidas a nivel mundial. Estas son llamadas teorías contingentes, las cuales tienen como principales variables contingentes las características particulares de los seguidores, del entorno laboral, las actividades a desempeñar en sus cargos y del entorno exterior (Daft, 2006; Carvajal & Velasco, 2011). Entre las múltiples teorías

contingentes, se encuentra la Teoría Camino-Meta como la más significativa propuesta por Evans (1970) y House (1971).

Estos autores, Evans y House (1970; 1971), mencionaron que este estilo de liderazgo se utilizaba tomando como punto de referencia la situación y el contexto en que se requería y así, permitir potenciar el desempeño y la satisfacción en el trabajo; adicional a ello, los autores mencionaron que por medio de cuatro variables específicas, -directivo, participativo, orientado a metas y considerado-, era posible identificar los objetivos de los colaboradores y esclarecer los medios a través de los cuales conseguir las metas propuestas (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974).

El estilo de líder directivo, brinda guía y estructura psicológica a los colaboradores: planea, establece metas de desempeño, normas de comportamiento, tiempos, le prestan mucha importancia a normas y reglas e informa a sus seguidores las expectativas que tienen sobre cada uno y sobre los resultados esperados en cada una de las tareas para realizar (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974).

Ahora bien, el líder participativo permite formar parte de las decisiones importantes en los proyectos o tareas específicas en las que estén involucrados, promueve la participación ante la toma de decisiones en los proyectos, escucha sugerencias, opiniones o retroalimentación que diariamente se deben tomar en gerencia, estimula discusiones, debates y la retroalimentación de cada uno de sus colaboradores la realiza por escrito (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974).

El estilo de liderazgo orientado a metas, fomenta la excelencia y proactividad en el desempeño mediante retos y desafíos, con el fin de motivar a sus seguidores. Adicionalmente, apoya procesos de búsqueda de mejoramiento y ascensos laborales, buscando que sus seguidores

consigan altos estándares de productividad. Incentiva a los colaboradores para conseguir superación personal y laboral (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974).

Por otro lado, el estilo de líder considerado, brinda cuidados a sus colaboradores, atiende de forma personalizada sus inquietudes, se preocupa por su bienestar, ve a sus colaboradores como iguales. Este líder evidencia un comportamiento amigable, atento y accesible, generando un clima de trabajo agradable, amigable y de apoyo. El comportamiento del líder considerado es oportuno cuando es una fuente de confianza y satisfacción social y un medio de reducción de estrés, que alivia la tensión y frustración generadas por las diferentes situaciones que se presentan (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974).

Liderazgo transaccional y transformacional. El liderazgo es el proceso social de relaciones jerárquicas y de interacción entre dos partes en beneficio de la productividad y resultados exitosos de ambos (Zárate & Matviuk, 2012; Bermeo, Ramírez & López, 2014; Durán & Castañeda, 2015). Gracias a esto, han surgido múltiples teorías que dan cuenta de lo mismo, sin embargo, el liderazgo transaccional y transformacional se han convertido en referente importante del concepto, (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015), por su presencia en numerosos contextos sociales y diversas culturas a nivel mundial, (Bass, 1997; Juárez & Contreras, 2012). El liderazgo transformacional emerge de los conceptos básicos de la teoría de liderazgo carismático planteados por (Durán & Castañeda, 2015).

De acuerdo con Bass (1998; 1999) este estilo de liderazgo se define como un cambio organizacional moderado por directrices del dirigente hacia sus seguidores, estimulando y promoviendo iniciativas para asumir riesgos, ser proactivos, tener proyectos a corto y largo plazo, inspira, motiva, busca oportunidades de ascenso, necesidad de innovación y logros constantes,

siendo esta teoría compartida por autores como Church & Waclawski (1998); Juárez & Contreras (2012); Zárate & Matviuk (2012); Bermeo, Ramírez & López, (2014).

Los líderes transformacionales permiten el aprendizaje organizacional conduciendo a sus seguidores a adquirir herramientas que permitan descubrir modelos mentales para desarrollar una visión integral de la organización (Durán & Castañeda, 2015). El liderazgo transformacional se compone de 5 subcategorías, que de acuerdo con Carmeli, Atwater y Levi (2011); Zárate y Matviuk (2012) son indispensables para el desarrollo de un buen liderazgo. En primera medida se describe el carisma inspiracional, que se caracteriza por articular una visión atractiva del futuro, lo que permite la motivación y el desafío de sus seguidores (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

Seguido a este, la influencia idealizada en la que los directivos son percibidos por sus colaboradores como figuras de autoridad, que independientemente de los niveles jerárquicos, son concebidos con altos grados de moralidad y ética laboral, carisma, confianza en sí mismos, integridad y actitud de escucha (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

De acuerdo con los autores, es posible conseguir el tercer concepto, la influencia idealizada atribuida, mediante la consecución del respeto y la confianza que los seguidores tengan a su líder, lo que permite un modelo conductual caracterizado por la identificación por parte del grupo de trabajo (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015). Adicional a ello, el cuarto elemento corresponde a la motivación inspiracional, que se caracteriza porque el líder estimula, por modelos de comportamiento, acciones de empoderamiento en el proceso de consecución de logros y de objetivos específicos de la organización (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015). El quinto aspecto, la estimulación intelectual, está relacionado con acciones que los directivos ejecutan para facilitar oportunidades de desarrollo mediante la

resolución de problemas organizacionales de importancia (Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

Por otro lado, el liderazgo transaccional consiste en lograr los objetivos generales de la organización mediante “*transacciones*” de refuerzos contingentes entre líder y seguidor; a diferencia del liderazgo transformacional el cual tiene un carácter de “*transformación*” a nivel de la organización y de los colaboradores (Bass, 1997; Juárez & Contreras, 2012). En este estilo de liderazgo, el directivo va más orientado hacia el cumplimiento de normas (Juárez, & Contreras, 2012; Zárate & Matviuk, 2012) se presentan constantes intercambios en los que el líder dirige acciones enfocadas a los proyectos particulares y reconociendo su desempeño con recompensas posteriores (Juárez & Contreras, 2012; Zárate & Matviuk, 2012).

Los líderes transaccionales enfocan sus tareas en estándares de trabajo y en consecución de metas, favoreciendo y promoviendo un clima organizacional adecuado para todos con el fin de garantizar satisfacción laboral tanto en líderes como seguidores de la organización (Zárate & Matviuk, 2012; Bermeo, 2014; Durán & Castañeda, 2015).

Bass & Avolio (2000) describen los siguientes factores del liderazgo transaccional:

1. Consideración individualizada, la cual se caracteriza por la identificación de las necesidades que los líderes evidencian de su grupo de trabajo, con el fin de satisfacer sus necesidades (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

2. Recompensa Contingente, entendida como un incentivo a los colaboradores por la consecución de logros y metas establecidas (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

3. Liderazgo correctivo, el cual hace referencia a la identificación de las falencias en el desempeño del equipo de trabajo percibidas por el líder y la posterior toma de medidas

correctivas para subsanar dichas falencias (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

4. Dirección por excepción activa, que consiste en el monitoreo e identificación de desviaciones relacionados con normas organizacionales y la debida implementación de acciones correctivas para subsanar los errores (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

5. Liderazgo pasivo evitador, basado en la implementación de medidas correctivas posteriores a la presentación de un problema de alto nivel (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

6. Dirección por excepción pasiva, caracterizado por las acciones realizadas por un directivo, únicamente cuando se presentan problemas graves o prometedores para la organización (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

7. Finalmente, el *laissez-faire*, en el que el directivo evita la toma de decisiones, no asume responsabilidades directas ni hay uso de la autoridad (Bass & Avolio, 2000; Zárate & Matviuk, 2012; Durán & Castañeda, 2015).

Bass (1985) propuso que el liderazgo transformacional es complementario al transaccional y cuando el primero se constituye a partir del segundo, se logran obtener resultados asombrosos evidenciados en los esfuerzos y el desempeño superior de los trabajadores en la ejecución de sus tareas. Un ejemplo claro que describen Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez (2014) consiste en que mientras en el liderazgo transaccional se evidencia un intercambio entre dirigentes y colaboradores de acuerdo a las necesidades percibidas por los primeros, en el liderazgo transformacional los líderes buscan elevar estas necesidades, potencializando habilidades y destrezas que promueven una transformación personal y laboral que da lugar a

motivación, autoconcepto, crecimiento, empoderamiento y cambios significativos en todos los niveles.

Otro aspecto considerable son las estrategias de evaluación e intervención del liderazgo en las organizaciones, de acuerdo con la investigación realizada sobre los estudios en las empresas colombianas es necesario puntualizar sobre la escasa información encontrada en el país en materia del liderazgo e indiscutiblemente de los pocos hallazgos con relación a instrumentos aplicados para su medición. Sin embargo, se halló una coincidencia en organizaciones en las que se aplica el inventario de prácticas de liderazgo para evaluar la relación entre la calidad de vida y el liderazgo, así como entre la inteligencia emocional y el liderazgo (Juárez & Contreras, 2012; Zárate & Matviuk, 2012). Por tal motivo, a continuación, se realiza una breve descripción de dicho cuestionario.

Inventario de prácticas de liderazgo IPL. El IPL, por sus siglas en el español, Inventario de Prácticas de Liderazgo, fue desarrollado por Kouzes y Posner en el año 1988 y citados por (Juárez & Contreras, 2012; Zárate & Matviuk, 2012) tuvo una adaptación al idioma español por Robles, de la Garza y Medina en el año 2008. Este instrumento evalúa de forma particular el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, mediante 5 dimensiones: (a) desafiar los procesos y extender los riesgos, (b) inspirar una visión compartida, (c) habilitar a los demás para que actúen, (d) modelar el camino y (e) dar aliento al corazón.

En este punto es importante mencionar que los autores, Kouzes y Poner (1988) refieren que las cuatro primeras dimensiones son características del liderazgo transformacional, mientras que la última es característica primordial del liderazgo transaccional (Juárez & Contreras, 2012; Zárate & Matviuk, 2012). El IPL está compuesto por treinta ítems, en escala tipo Likert de cinco puntos.

El inventario se compone de 30 ítems en una escala tipo likert de cinco puntos. La consistencia interna alfa de cronbach, ofrece un valor de .87 para la escala general, mientras que para las sub-escalas los resultados fueron: (a) desafiar los procesos .72, (b) inspirar una visión compartida .80, (c) Habilitar a los demás para que actúen .76, (d) modelar el camino .83 y (e) dar aliento al corazón .75; la fiabilidad del cuestionario en la versión en español se obtuvo de una muestra mexicana mediante el Alfa de Cronbach: (a) desafiar los procesos .73, (b) Inspirar una visión compartida .79, (c) Habilitar a otros a actuar .78, (d) Modelar el camino .80 y (e) dar aliento al corazón .76 (Robles, et al., 2008).

Como se ha evidenciado durante este trabajo, el liderazgo en las organizaciones ha adquirido gran importancia en las empresas colombianas, por los efectos positivos en relación al clima organizacional, inteligencia emocional, cultura organizacional, salud y calidad de vida de los seguidores que tienen a su cargo (Mitzberg, 1993).

De acuerdo con Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) ha cobrado especial relevancia en los últimos 15 años como herramienta administrativa necesaria para la consecución de altos niveles de productividad, bienestar y desempeño en los diferentes roles de las empresas (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2004; Robbins & Judge, 2009; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Zárate & Matviuk, 2012).

Dentro de los hallazgos importantes que se nombran a continuación, se evidenciaron las variables psicológicas identificadas en la literatura revisada como las más frecuentes y asociadas a los estudios de liderazgo realizados y publicados en las revistas científicas colombianas.

Clima y cultura organizacional. Es evidente la confusión que se presenta entre ambos conceptos, tanto, que los teóricos interesados en ello han entrado en múltiples controversias con la finalidad de aclarar la diferencia entre ambos (Rodríguez & Alcocer, 2003). De acuerdo con

estos autores, el punto álgido de discusión radica en la confusión en el uso de los términos cultura y clima en las organizaciones de forma frecuente y sin ningún tipo de discriminación teórica en la literatura y en la práctica organizacional.

Como evidencia de esto, Deninson en el año 1996, realizó una revisión teórica profunda, en la que hace énfasis en una clara distinción: “La cultura debe ser entendida como los valores y las presunciones profundamente arraigadas y que se dan como supuestos definidos” (p. 627), a diferencia del clima “que alude a los factores ambientales, externos, percibidos de manera consciente y sujetos al control organizacional, entendidas como normas y pautas de comportamiento previamente establecidos” (p. 628). Sin embargo, varios investigadores aclaran que ambos constructos se superponen y se complementan entre sí (Schneider, 1985; Deninson, 1996; Ashkanasy, Wilderom & Peterson, 2000; González & Parra, 2008; Contreras et al., 2009). Para efectos de este trabajo, se realiza una distinción más clara de cada uno de los conceptos y las evidencias encontradas en cuanto a las empresas colombianas en la actualidad.

En la línea de autores como, Litwin y Stringer (1968) se concibe que el individuo está inmerso en un contexto organizacional inherente a la particularidad de la empresa, refiriéndose a conceptos básicos como clima social y atmosfera social que indican la relación entre el liderazgo y el clima, lo que en su evolución, se ha fortalecido en el constructor de clima organizacional.

De igual forma, surgió el libro de McGregor, “*El aspecto humano de las empresas*” en el año 1960, con uno de los hitos más importantes del clima organizacional, que radica en el contexto o ambiente en el que los subordinados llevan a cabo sus actividades, ejecutan sus roles, la forma y los medios de hacerlo, el grado de competencia en su ejecución y que sus resultados sean favorables y positivos para una influencia ascendente de la industria.

No obstante, estudios como los de Aston, Payne & Pugh, (1976); Jaime & Araujo, (2015), marcaron una tendencia importante en la medida que se enfocaron en establecer una relación entre la estructura de la organización y el clima organizacional, en tanto que la estructura, hablando específicamente de jerarquía, tamaño, tipo de control, nivel de productividad, etc., influye directamente en el clima.

Durante la misma época, Schneider (1975) conceptualizó el término como indeterminado, pero discriminando las dos perspectivas fundamentales inherentes, la psicológica y la organizacional. Sin embargo, la conceptualización del clima laboral aun no tenía soportes teóricos que lo identificaran claramente. Autores como Peiró (1990); Jaime y Araujo (2015) afirmaron la idea recalcando la falencia del concepto en problemas cuantitativos, es decir, en cuanto a niveles de medida, pues existían limitaciones en las técnicas de cuestionarios, auto informes y entrevistas para la medición del constructo.

Sin embargo, en la actualidad el clima organizacional está fundamentado por una serie de variables físicas y psicosociales particulares percibidas por los colaboradores y directivos de una empresa (Chávez, 2015), las cuales influyen directa e indirectamente en pautas de comportamiento, acciones, motivación, interés y desempeño laboral de los directivos y colaboradores (Contreras, 2009; Chávez, 2015). De acuerdo con los autores, es importante hacer énfasis en la influencia positiva del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, en tanto los niveles de productividad aumentan, la rotación en el personal disminuye y el ascenso entre colaboradores es continuo.

Adicional a ello, se encuentran autores que afirman la importancia de analizar el clima organizacional particular de cada empresa en la medida que es característico de cada una (Contreras et al., 2009; Chávez, 2015; Jaime & Araujo, 2015;).

En la misma época de las controversias generadas al tratar de esclarecer el término de clima organizacional, surge la cultura organizacional como una alternativa de complementación entre uno y otro, en el que se mencionaban términos como valores compartidos o creencias compartidas entre un grupo (Peiró, 1990). La propuesta nace en la necesidad de utilizar el concepto de cultura para analizar variables que ya se habían empezado a estudiar con el clima organizacional (Peiró, 1990; González & Parra, 2008; Jaime & Araujo, 2015).

Entonces, la cultura como elemento que iba a adquirir mayor protagonismo en las empresas, tomó elementos del clima, definiéndose como un constructo interesado en analizar los valores, símbolos, significados, ritos y creencias que alimentan la vida particular de una organización (González & Parra, 2008; Contreras, 2009; Jaime & Araujo, 2015).

A diferencia de la transformación sutil del constructo de clima organizacional, el término de cultura organizacional no tuvo cambios abruptos en su definición, entendiéndose actualmente como: “El conjunto de creencias, valores y normas que comprometen y aceptan los individuos de la empresa. Estos elementos culturales, son calificados por los empleados de un grupo de trabajo de tal forma que los adoptan y hacen propios como parte de sus hábitos en los que interactúan diariamente al realizar las actividades laborales, siempre y cuando hayan sido previamente difundidos, captados y aceptados” (Chávez, 2015. p. 1).

González y Parra (2008) afirman que las condiciones laborales, y especialmente el clima y la cultura organizacional en la que se desenvuelven los trabajadores en sus tareas diarias dentro de la organización, son percibidas de forma positiva por los dirigentes y sus grupos de trabajo, y que son fundamentales para el desempeño de los mismos en producción y resultados que superan las expectativas de los directivos. Sin embargo, también afirman que dos de cada diez empresas

colombianas no cuentan con la infraestructura y recursos internos suficientes para lograr un entorno amable entre sus trabajadores y por ende presentan dificultades en cuanto al personal.

Los mismos autores mencionan también, que trabajadores de empresas de departamentos como Cundinamarca y Boyacá, se caracterizan por tener un espíritu individualista, un tanto egoísta, lo que dificulta la promoción y desarrollo empresarial, pero, independiente de esto, se han realizado trabajos interesantes que han permitido un mayor sentido de solidaridad entre empleados y directivos y que ha promovido la comunicación y seguridad entre grupos de trabajo que se ven reflejados en las actividades que deben desarrollar en equipos (González & Parra, 2008; Contreras, 2009).

En esta misma línea, en un estudio realizado en entidades prestadoras de salud en ciudades principales como Cali, Bucaramanga, Cali y Cartagena, se encontró que las empresas bogotanas presentan un clima laboral bastante favorable, caracterizado por apoyo, confort, altos niveles de recompensa, premio a la calidad y cohesión entre los colaboradores, percepción semejante en empresas caleñas en donde hay una característica en común que es la constante preocupación de los directivos por el bienestar de los trabajadores, en términos de calidad de vida, y bajos niveles de control por parte de los líderes con sus grupos de trabajo (Contreras, 2009).

A diferencia de empresas del sector salud ubicadas en Cartagena y Bucaramanga en donde se evidencia mayores niveles de competencia entre trabajadores lo que afecta directamente en su desempeño, el individualismo y crecimiento personal apremia y los niveles de satisfacción laboral son más bajos (Contreras, 2009).

No obstante, se han realizado estudios que demuestran que esta situación ha mejorado, debido al trabajo de liderazgo realizado, lo que ha permitido altos niveles de comunicación entre

líder y sus seguidores, mayor cohesión entre grupos de trabajo y altos grados de desempeño a colaboradores, pero es necesario continuar con este trabajo, pues aún falta por mejorar, de acuerdo con lo mencionado por los autores de la investigación (Contreras, 2009).

Otro aspecto importante y que constituye parte de la investigación en Colombia como variable asociada al liderazgo es la salud y el estrés laboral, una de las mayores preocupaciones de las empresas colombianas en la actualidad, es la salud y el bienestar de sus trabajadores de acuerdo a políticas de responsabilidad social empresarial (RSE), consecuencia de esto, los nuevos sistemas de dirección buscan eficiencia, pero también implementar buenas relaciones de trabajo entre jefes y subordinados (Peiró & Rodríguez, 2008).

Sin embargo, de acuerdo a investigaciones a nivel nacional e internacional, aún se presentan indicadores que no reflejan esta RSE. Peiró y Rodríguez (2008) afirman que el absentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño y conflictos entre trabajadores son los más frecuentes, lo que demuestra que la promoción de la salud y el desarrollo de organizaciones sanas aún son una utopía laboral.

El estrés laboral se ha sistematizado como una experiencia subjetiva producida por la percepción de un exceso en el aumento de la demanda laboral, considerándola amenazante para sí mismo, generando consecuencias negativas a nivel físico y emocional, este concepto es denominado “tensión” y la fuente de estas percepciones negativas se denomina “estresores” (Peiró & Rodríguez, 2008). Es claro que el análisis de los estresores es el puente de comunicación de la prevención y control del estrés en las organizaciones.

En este punto, los autores hacen énfasis en la necesidad de discernir entre estresores externos (presión laboral, relaciones interpersonales) y los estresores internos (auto exigencia, control de emociones). Sin embargo, dieron respuesta a esta cuestión afirmando que el estrés se

produce en el momento en que hay un desajuste en el control de la situación, por lo que es una situación netamente subjetiva y particular de quien lo perciba (Karasek, 1979).

Consecuencia de lo anterior, diversos investigadores internacionales de organizaciones de todos los sectores, se interesaron por el termino demostrando que un factor importante y decisivo de esta situación, es el estilo del liderazgo recibido por sus directivos, pues hay evidencias que revelan altos niveles de satisfacción con el papel del liderazgo transformacional y transaccional aplicados, lo que indicaría la necesidad de realizar estudios en tanto su eficacia (Torkelson, Muhonen & Peiró, 2007; Peiró, 2008; Peiró & Rodríguez, 2008).

Por otro lado se enuncia una importante área que se encuentra estrechamente ligada al liderazgo y esta es la calidad de vida laboral, la Organización Mundial de la Salud en sus siglas en inglés World Health Organization (WHO, 1998) define la calidad de vida como la percepción subjetiva de las personas de acuerdo a la situación de vida que llevan en el momento, y el contexto cultural, de valores, todo esto con respecto a sus propios objetivos, intereses y expectativas de vida, adicional a ello, hay elementos objetivos que no quedan de lado como niveles de ingreso, tipo de vivienda y redes de apoyo.

A pesar que los elementos objetivos son muy importantes, los subjetivos tienen un interés adicional en cuanto a la interpretación propia del individuo de acuerdo a las experiencias vividas, entendiéndolas entonces como la vida misma (Day & Jankey, 1996).

En términos generales, y de acuerdo con los pocos estudios realizados acerca de la relación entre el liderazgo, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, han demostrado que el liderazgo promueve la autogestión que a su vez conlleva a la satisfacción laboral y sentimientos positivos en todas las áreas de ajuste del individuo (Contreras, 2009). De igual forma, los autores manifiestan que la aplicación de diferentes estilos de liderazgo tiene una

relación directa en la percepción de riesgo psicosocial manifestándose en la salud de todos los empleados (Contreras, 2009; Garrido, Uribe & Blanch, 2011).

Como se ha evidenciado en todas las variables en este estudio, las investigaciones realizadas a nivel nacional son pocas, por lo tanto, nos quedamos cortos al explicar las dinámicas organizacionales en Colombia, reflejo de esto es la presunta relación evidenciada por Juárez & Contreras (2012) en cuanto a la calidad de vida laboral, hábitos de salud y liderazgo, lo que garantizaría la estabilidad laboral, disminución de las rotaciones de personal, confidencialidad y empoderamiento de sus roles. Sin embargo, aún no puede esclarecerse completamente la hipótesis.

Finalmente se asocia uno de los hallazgos más recientes en relación al liderazgo y es la inteligencia emocional, de acuerdo con la definición de Salovey & Mayer (1990) la inteligencia emocional es la habilidad de una persona para monitorear las emociones y sentimientos propios, así como la identificación de las emociones y sentimientos de los demás, tener el control propio y con esta información guiar sus pensamientos y acciones a seguir. Entendiéndose también como, “la capacidad de percibir, valorar, expresar emociones, generar sentimientos que faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender las emociones a fin de incentivar el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer & Salovey, 1997, p. 70.).

Así mismo, Goleman (1995) planteó que la inteligencia emocional le permite al individuo interactuar de una mejor manera con el entorno a través de sus sentimientos, la forma en que se aprenden y cómo estos le permiten controlar diferentes situaciones a las que se ve enfrentado. De hecho, se comprende que aspectos como la empatía, la compasión, la comprensión del otro en su totalidad desarrollando y potenciando las emociones positivas en cada individuo, juegan un papel fundamental en la inteligencia emocional pues generalmente se trata de poder identificar aquello

que afecta negativamente los aspectos del ser como su autoestima, su autoimagen y poderlos corregir para lograr llegar a una experiencia más plena del ser (Goleman, 1995).

Mayer, Caruso y Salovey (2000) describen a la inteligencia emocional como una habilidad para resolver problemas, basado en la capacidad que tiene la persona de adaptar sus emociones a las diferentes circunstancias y con ello lograr resolver alguna cuestión en particular y de esta forma adaptarse a su medio.

De acuerdo con (Salovey & Mayer, 1990; Blattner., Bacigalupo, 2007; Chopra & Kanji, 2010; Zárate & Matviuk, 2012) las personas que son consideradas con inteligencia emocional, son aquellas que logran los objetivos que se proponen, exitosas, positivas, con altos niveles de desempeño, adecuadas relaciones interpersonales e intrapersonales, niveles de satisfacción laboral altos, tolerancia al fracaso, autoestima alta y tienen conocimiento de sus propias capacidades, de sus alcances y habilidades.

Ahora, gracias a las investigaciones realizadas por teóricos para establecer los factores determinantes de las dinámicas relacionales entre trabajadores en un núcleo empresarial, se ha evidenciado que el 90% de ellos coinciden en que la inteligencia emocional es la habilidad más importante que un trabajador debe desarrollar, así como los jefes y directivos, para resolver de forma adecuada y efectiva las contingencias que diariamente se presentan, garantizando el éxito en la producción y desempeño laboral (Salovey & Mayer, 1990; Blattner & Bacigalupo, 2007; Chopra & Kanji, 2010; Zárate & Matviuk, 2012; Barbosa, 2013).

Específicamente refiriéndonos a investigaciones en empresas colombianas, se ha encontrado una relación significativa entre el liderazgo y la inteligencia emocional (Zárate & Matviuk, 2012). Precisando en el estudio de Zárate y Matviuk cuya muestra consta de 339 empleados de diferentes organizaciones de diversos sectores de la industria en la ciudad de

Bogotá, Colombia, en donde se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y las expectativas de los seguidores con respecto a sus propias habilidades y capacidades, lo que indica que la auto valoración de las emociones, promueve y permite el fortalecimiento de las mismas, sintiéndose capaces, fuertes y comprometidos con sus actividades y la organización, consiguiendo también, un mayor interés en el enfoque del desarrollo óptimo de su organización (Zárate & Matviuk, 2012; Barbosa, 2013).

También se evidencia una relación significativa entre la valoración y entendimiento de las emociones de los demás y las prácticas de liderazgo, en ella se encuentra que en el momento en que se halla la empatía suficiente para leer, entender y valorar lo que el otro siente, es posible generar inspiración para compartir una visión diferente (Zárate & Matviuk, 2012). Una explicación clara acerca de esta dinámica, radica en aquellos líderes que tienen la habilidad de entender y valorar las emociones de sus seguidores, lo que permite tener cierto control de las mismas y así guiar su proceso laboral (Zárate & Matviuk, 2012; Barbosa, 2013).

Continuando con el análisis de las investigaciones realizadas en las empresas colombianas, hay un hallazgo importante en la idea del uso de las emociones (enfocado a la forma en que una persona hace uso de sus emociones como fuente de motivación e inspiración, así como adquirir herramientas para obtener altos niveles de tolerancia al fracaso) y prácticas del liderazgo ligadas a la estimulación de desafío a sus colaboradores y a obtener altos niveles de desempeño laboral (Zárate & Matviuk, 2012; Barbosa, 2013). Finalmente hay una relación positiva y directamente proporcional entre la valoración y entendimiento de las emociones propias y de los demás y el adecuado uso de estas con el aumento de la edad, lo que nos da una clara visión de la importancia de la madurez cognitiva y emocional de una persona aspirante a un cargo (Zárate & Matviuk, 2012).

En síntesis para el presente estudio se consideraron diversos criterios que abarcan el tema del liderazgo como lo son aspectos teóricos, variables psicológicas asociadas, diversas herramientas de evaluación para medirlo y un considerable número de autores que plantean definiciones importantes en cuanto al carácter de su evolución y sus características. De igual forma se encontraron resultados interesantes sobre los estudios empíricos que se realizaron al interior de Colombia en empresas de diversos sectores económicos bajo la investigación de aquellos autores quienes se han interesado en el tema, a continuación, se registra la evidencia encontrada.

Para el presente estudio se planteó establecer las tendencias teóricas sobre liderazgo, los hallazgos y revisiones que han aportado otras personas dado que esto genera una oportunidad de contrastar y comparar las investigaciones que se han realizado en Colombia; de esta forma se quiso entregar un producto a la comunidad y a las organizaciones colombianas para profundizar en este tema y generar mayor claridad en la forma cómo se maneja y practica el liderazgo al interior de nuestro país con relación a los demás, creando una opción diferente de replantear y reflexionar sobre la forma como realizan el ejercicio del liderazgo.

Todo esto con el fin de mantener un concepto paralelo a la evolución de la sociedad que inherentemente se va ajustando a las necesidades y demandas de la actualidad, reconociendo el concepto como ambiguo en la medida que se debe moldear de acuerdo a las exigencias de la sociedad y las tendencias teóricas actuales, sin embargo, es evidente las pocas investigaciones aplicadas y publicadas que se han realizado en Colombia y la cantidad de información existente que no revela conclusiones claras. Debido a esto, y de acuerdo con Contreras (2011) el estudio del liderazgo permite “incrementar la competitividad, fomentar la productividad y garantizar la sostenibilidad de las organizaciones (p. 2)”. Por tal motivo, en este estudio se busca esclarecer la

dinámica del liderazgo en las organizaciones colombianas para hacer realidad la promoción de empresas competitivas, productivas y sostenibles en el país. Por lo tanto se plantea la pregunta problema ¿cuáles son las tendencias de investigación en liderazgo organizacional en Colombia que se evidencian mediante un análisis bibliométrico de artículos empíricos y aplicados en empresas colombianas publicados en revistas indexadas en Publindex, Colciencias entre los años 2005 al 2015?

Objetivos

Objetivo general

Establecer tendencias de la investigación sobre liderazgo en las organizaciones de Colombia, a través de un análisis bibliométrico de artículos empíricos y aplicados en empresas colombianas, publicados en revistas científicas indexadas en Publindex en los programas de psicología y administración de empresas, entre los años 2005 al 2015.

Objetivos específicos

1. Identificar las revistas indexadas que hablen sobre el liderazgo en Colombia.
2. Caracterizar la información teórica y metodológica que presentan los artículos seleccionados para el análisis.
3. Determinar los tipos de empresas en los cuales se ha hecho investigación sobre liderazgo en Colombia.
4. Determinar los diferentes tipos y clases de liderazgo que existen en las organizaciones colombianas.
5. Identificar la cantidad de publicaciones realizadas por disciplina, autor, año de divulgación, ciudades y las revistas donde se realiza mayor investigación.

Método

Tipo de investigación

Se realizó un estudio bibliométrico con el fin de caracterizar la producción de conocimiento sobre el tema de liderazgo en Colombia a partir de la revisión de artículos publicados en revistas indexadas en Publindex, Colciencias, categorías a1, a2, b, c; de esta forma es posible integrar y complementar las ideas de expertos sobre el tema, y lo hallado en las investigaciones colombianas, referente a las teorías más utilizadas, las variables psicológicas que intervienen en el cumplimiento del rol, técnicas de estudio, instrumentos, muestras y estilos de población estudiada en las diferentes publicaciones nacionales sobre el tema. Así mismo, es posible establecer herramientas útiles y objetivas en el análisis para revisar el estado actual del liderazgo a nivel nacional, y de esta forma establecer una pauta para investigaciones futuras.

Muestra

La muestra de esta revisión se conformó por 21 artículos científicos a través de un análisis bibliométrico de publicaciones empíricas y aplicadas en empresas colombianas, su divulgación se encuentra en revistas colombianas científicas indexadas en Publindex de los programas de psicología de las cuales fueron revisadas 18 revistas y en administración de empresas donde se analizaron 17, las cuales suman en total 35 revistas publicadas en el índice nacional bibliográfico Publindex entre los años 2005 al 2015, las cuales se encuentran categorizadas por Colciencias dentro de los rangos a1, a2, b y c respectivamente, de estas 35 revistas y su revisión año por año se encontraron las 21 publicaciones mencionadas. Los artículos se obtuvieron de las siguientes revistas científicas de acuerdo a la categoría y a la afiliación institucional:

Tabla 1

Revistas científicas revisadas

Psicología		
Revista	Universidad	Categoría
Avances en Psicología Latinoamericana	Del Rosario	A1
Acta Colombiana de Psicología	Católica de Colombia	A1
Psicología desde el Caribe	Del Norte	A1
Colombiana de Psicología	Nacional	A1
Latinoamericana de Psicología	Konrad Lorenz	A1
Universitas Psychologica	Javeriana	A1
Diversitas	Santo Tomás	A2
Pensamiento Psicológico	Javeriana	A2
Psicogente	Simón Bolívar	B
CES en psicología	CES	A2
GEPU en psicología	Univalle	B
Suma Psicológica	Konrad Lorenz	A2
Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología	Universidad del Bosque	C
Pensando Psicología	Universidad cooperativa de Colombia	C
Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología	Corporación Universitaria Iberoamericana (Antes tecnológico Inpi)	C
Psicoespacios	Institución universitaria de Envigado	C
Revista de psicología Universidad de Antioquia	Universidad de Antioquia – Udea	C
Tesis Psicológica	Fundación Universitaria los libertadores	C

Administración		
Revista	Universidad	Categoría
Universidad & Empresa	Universidad del Rosario	B
Cuadernos de Administración	Valle	A2
Cuadernos de Administración	Javeriana	A2
Estudios Gerenciales	ICESI	A2
Ciencias Estratégicas	Pontificia Bolivariana Medellín	B
Pensamiento y Gestión	Del norte	A2
Revista EAN	EAN	B
Dimensión empresarial	Universidad Autónoma del Caribe	B
Cultura, educación y sociedad	Corporación Universidad de la Costa CUC	C
Cuadernos latinoamericanos de administración	Universidad del Bosque	C
Desarrollo gerencial. Revista de la facultad de las ciencias económicas administrativas y contables. FACE	Universidad Simón Bolívar-Sede Barranquilla	C
Gestión & Sociedad	Universidad de la Salle	C
Libre Empresa	Universidad Libre de Colombia Cali	C
Suma de Negocios	Fundación Universitaria Konrad Lorenz	C
Economía & Administración	Universidad Autónoma de Occidente	C
Revista de la facultad de las ciencias contables, económicas y administrativas FACCEA	Universidad de la Amazonia	C
Sotavento M.B. A.	Universidad Externado de Colombia	C

Instrumento

Se realizó una matriz en Excel donde se digitaron y categorizaron los artículos de acuerdo con su unidad de análisis, estableciendo las comparaciones necesarias para la ejecución de este estudio. Para la realización del análisis de cada uno de los artículos, se tomaron en cuenta características particulares de cada uno y así establecer una comparación entre todos. Estas categorías fueron: Título, año, país, objetivos (General y Específicos), variables estudiadas asociadas al eje central, tipo de investigación, muestra, instrumentos, resultados en función de los objetivos y conclusiones. Por lo tanto, en la medida que se realizaba la lectura del artículo, se hacía el análisis correspondiente, tomando en cuenta las categorías de la tabla y haciendo distinciones claras entre documentos, en tanto había información relevante en cada uno, así como información en común que permitía esclarecer conceptos y teorías.

De igual forma, se realizó una diferenciación entre teorías de liderazgo, variables, resultados y conclusiones que permitieron darle el cuerpo al documento, finalizando con unas tablas comparativas en donde se relacionaron los años de publicación, universidades de publicación, variables más estudiadas, teorías estudiadas en empresas colombianas y los autores más reconocidos en publicaciones de este tema. En el apartado de resultados se realizó el análisis y discusión respectiva de cada una de estas tablas.

Procedimiento

Para la realización de la investigación en primer lugar se seleccionaron las diferentes revistas indexadas del Índice Nacional Bibliográfico PUBLINDEX según sus lineamientos establecidos hasta Septiembre de 2016, se realizó la búsqueda de acuerdo a la disciplinas psicología y administración de empresas; dentro de los criterios de búsqueda se escogieron las

categorías de revistas a1, a2, b y c de acuerdo al listado que proporcionó la plataforma, de esta manera se encontró una recopilación de las revistas indexadas pertenecientes a cada disciplina.

De acuerdo a los parámetros de investigación establecidos en los objetivos, las revistas indexadas en las que se deseaba encontrar la literatura pertinente correspondían a publicaciones colombianas científicas que en su contenido bibliográfico abarcara artículos que estuvieran dirigidos a la investigación empírica en empresas nacionales y que su principal objetivo estuviera dedicado a explorar el tema de liderazgo como el asunto central de cada revisión. Para ello se buscaron las palabras clave que debían contener estas divulgaciones *liderazgo, leadership, líder*. En cada una de las revistas se ingresó año por año desde el 2005 hasta el 2015 en cada uno de sus índices para evidenciar que en sus artículos se encontrará la literatura pertinente.

La revisión se llevó a cabo año por año en cada una de las revistas, allí se corroboró que los artículos requeridos fueran investigaciones empíricas realizadas en el territorio nacional con empresas colombianas; los artículos podían tener validez en el idioma que el autor decidiera hacerlo, pero la condición remarcaba que el estudio fuera realizado al interior del país y no era válido en un país extranjero. Por lo cual, estas pautas de investigación limitaron el proceso de búsqueda pero arrojaron importantes resultados para la generación de nuevo conocimiento a nuestro sistema de investigación y desarrollo del tema en Colombia.

Siguiendo la investigación, se llevó un registro de los artículos escogidos de acuerdo con las pautas establecidas de investigación, por lo cual se realizó una base de datos con el nombre del artículo, la disciplina a la que corresponde, la categoría de la publicación, a cuál universidad pertenece la revista y la cantidad de artículos encontrados en cada una.

Finalmente se llevó a cabo la matriz de análisis y comparación de artículos; ésta corresponde al instrumento utilizado para la investigación donde se analiza cada componente de

los artículos encontrados para ser desglosado en sus diferentes partes y así construir una herramienta que pueda detallar cada parte de los mismos por lo cual se evaluó: título, año, ciudad, objetivos (general y específicos), variables estudiadas asociadas al eje central, tipo de investigación, muestra, instrumentos, resultados en función de los objetivos y conclusiones. Por último, se elaboró el documento de acuerdo con los parámetros establecidos en el plan operativo, la categorización de la información encontrada, las conclusiones acerca del tema y elaboración del estudio.

Resultados

Para la obtención de resultados en este análisis bibliométrico, se hizo una categorización de los artículos mediante un análisis de frecuencia de aspectos relevantes como: frecuencia de ciudades, nombre del artículo, años de publicación, tipos de estudio más usados, tipo de instrumento utilizado, tema por revistas y número de publicaciones por universidades.

Así mismo se relacionan los artículos por instrumentos de mayor aplicación en la evaluación del liderazgo en las empresas colombianas, variables psicológicas asociadas y teorías del liderazgo de mayor frecuencia en las organizaciones.

A continuación se expone la compilación de los apartados que arrojó la investigación sobre el liderazgo en Colombia, entre los cuales encontramos: disciplina de estudio, nombre del artículo encontrado, revista, universidad, ciudad de la revista a la que pertenece, categoría en publindex y el número de artículos encontrados, se categorizan en las dos disciplinas fundamentales de este estudio la psicología y la administración.

Tabla 2

Resumen general de la investigación sobre liderazgo en Colombia por: disciplina de estudio y artículos encontrados.

Referencia	Psicología					No. de Artículos
	Revista	Universidad de la Revista	Categoría	Ciudad Revista		
Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., Acosta, N., (2013) Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. <i>Psicología desde el caribe</i> .30 (3). P: 569-590.	Psicología Desde El Caribe	Universidad Del Norte	A1	Barranquilla		1
Regino, Y., Pitalua, E., (2010) Estrategias pedagógicas basadas en la comprensión de las manifestaciones del liderazgo en el ámbito de la inteligencia emocional, (Un estudio de caso). <i>Psicogente</i> . 13 (24). P: 389-396.	PSICO-GENTE	Universidad Simón Bolívar	B	Barranquilla		1
Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A.F., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> 12(2), 13-26.	Acta Colombiana De Psicología	Universidad Católica de Colombia	A1	Bogotá		3
Durán, M., Castañeda, D, (2015) Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> .18 (1).	Acta Colombiana De Psicología	Universidad Católica de Colombia	A1	Bogotá		
Juárez, F. y Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano sobre sus prácticas de liderazgo. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> , 15() 119-130. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79824560012 .	Acta Colombiana De Psicología	Universidad Católica de Colombia	A1	Bogotá		
Calderón, G., Serna, M., Zuluaga, J. (2013) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las	Diversitas	Universidad Santo Tomás	A2	Bogotá		3

organizaciones. *Diversitas: Perspectiva psicológica*. 9(2). P: 409-423.

Contreras, F., Barbosa, D., Espinoza, J. (2010) Personalidad, inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *Revista diversitas, Perspectivas en psicología*. 6(1).

Contreras, F., Espinal, J., Pachon, A., Gonzalez, J. (2013) Burnout, liderazgo y satisfacción en el personal asistencial de un hospital del tercer nivel en Bogotá. *Revista diversitas perspectivas en psicología*. 9(1).

García, M. (2010) Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento psicológico*. 9 (16).P: 41-54

Diversitas

Universida
d Santo
Tomás

A2

Bogotá

Diversitas

Universida
d Santo
Tomás

A2

Bogotá

*Pensamiento
Psicológico*

Universida
d Javeriana
De Cali

A2

Cali

1

Administración

Referencia	Revista	Universidad de la Revista	Categoría	Ciudad Revista	No. de Artículos
Carvajal, S., Velasco, M., (2011) Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. <i>Estudios Gerenciales</i> . 27 (118).P: 67-84	<i>Estudios Gerenciales</i>	ICESI	A2	Cali	1
Zárate, R., Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. <i>Cuadernos de administración</i> . (28).	<i>Cuadernos Administración Del Valle</i>	Universidad del Valle	A2	Cali	1
González, J., Parra, O., (2008) Caracterización de la cultura organizacional; Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. <i>Pensamiento y Gestión</i> . 25. p, 40-57.	<i>Pensamiento & Gestión</i>	Universidad del Norte	A2	Barranquilla	1
Rojas, J. (2012) Características y perspectivas del liderazgo andocrático en las empresas del caribe colombiano en épocas de globalización. <i>Dimensión empresa</i> . 8(1). P: 40-53	<i>Dimensión Empresaria</i>	Universidad Autónoma Del Caribe	B	Barranquilla	1

Páez, I., Rincon, A., Astudillo, M., Bohórquez, S. (2014) Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. Revista EAN. 76. P: 20-43	Revista EAN	EAN	B	Bogotá	1
Barbosa, L., (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. Universidad y empresa. 25. P. 87-106.	Universidad & Empresa	Universidad Del Rosario	B	Bogotá	1
Barrera, E., Lagomarsino, R, (2012), Un sistema de inductores para la innovación en el contexto de organizaciones colombianas. Sistema de información científica. 8(14).	Cuadernos Latinoamericanos de Administración	Universidad Del Bosque	C	Bogotá	2
Pereira,F., Cardona, C.,Mendez,C., De Arriba, D, (2009), Estudio exploratorio sobre el desarrollo de la inteligencia emocional y del pensamiento constructivo de empresarios bogotanos para el desempeño como líderes gerenciales con éxito. Cuadernos Latinoamericanos de Administración.(8), 17-49	Cuadernos Latinoamericanos De Administración	Universidad Del Bosque	C	Bogotá	
Pautt, G. (2009). Liderazgo gerencial. La experiencia de Suits 101 Park House. Sotavento M.B.A. 17, 18-27	Sotavento M.B.A	Universidad Externado de Colombia	C	Bogotá	2
Zárate, R. (2012). Comparación de las percepciones del líder ideal de los sectores financiero y comercial de Colombia utilizando el inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner. Sotavento M.B.A. 20 80-90.	Sotavento M.B.A	Universidad Externado de Colombia	C	Bogotá	
Bermeo, S., Ramírez, N., López, L., (2014) Estilos de liderazgo del docente universitario vinculado al programa de administración de empresas de la universidad de la amazonia. Revista de la facultad de las ciencias contables, económicas y administrativas FACCEA. 4(1). 1-10	Revista FACCEA	Universidad de la Amazonia	C	Caquetá	2
Restrepo, D. (2014) Descripción de las competencias del gerente de la gente para los jefes de dependencia, divisiones y departamentos de la universidad de la Amazonia. Revista FACCEA. 4 (1).	Revista FACCEA	Universidad De La Amazonia	C	Caquetá	

Para su análisis principalmente se realizó una discriminación entre revistas de publicación por disciplina. En la primera tabla se hallaron 9 artículos de psicología distribuidos en 5 revistas de esta especialidad, en donde Acta Colombiana de Psicología y Diversitas tienen el mayor número encontrado correspondiente a 3 artículos, seguido de Psicogente, Psicología desde el Caribe y Pensamiento Psicológico donde por cada una se encontró una publicación en su análisis. Por otro lado se identificó de acuerdo a la revisión de las publicaciones en administración que esta disciplina cuenta con la mayor cantidad de estudios e investigaciones realizados.

Seguidamente se hace necesario explicar la importancia que tiene la clasificación que realiza Publindex pues según diversos factores las revistas se pueden clasificar en A1 como rango alto y de mejor puntuación que una categoría C la cual correspondería a un nivel más bajo de clasificación. Estas consideraciones que realiza el índice nacional bibliográfico Publindex se basa en criterios como tiempo de experiencia, calidad, número de artículos en la base de datos de la revista, entre otros factores para determinar su nivel e incluirla en una categoría.

Para el caso de esta investigación, se hallaron 4 artículos incluidos en la categoría A1, correspondientes a las revistas Acta Colombiana de Psicología y Psicología desde el Caribe. De la categoría A2, se encontraron 6 artículos correspondientes a las revistas Cuadernos de Administración, Estudios gerenciales, Pensamiento y Gestión, Pensamiento Psicológico y Diversitas, siendo esta última, la única con dos publicaciones; las cinco restantes con un artículo, las publicaciones oscilan entre los años 2008 a 2013.

Ahora bien, las revistas Dimensión Empresarial, Psicogente, Revista EAN, Universidad y Empresa, correspondientes a la categoría B cuentan con una publicación en cada una, entre los años 2010, 2013 y 2014 respectivamente. En la categoría C se encontraron Cuadernos

Latinoamericanos de Administración, con dos artículos publicados, Revista FACCEA con un artículo y la Revista Sotavento MBA con dos publicaciones, todos entre los años 2009 a 2014.

Finalmente y de acuerdo con los resultados se encuentra que el número de autores que realizan publicaciones comúnmente está conformado por grupos de dos personas y el de menor frecuencia son cinco autores. Lo que indica que existe una fuerte necesidad de incrementar el trabajo en equipo y entre diferentes instituciones, pues lo normal según los resultados son los estudios realizados de manera individual o en parejas, haciendo evidente la dificultad para trabajar en equipo; por ello se desea incentivar e invitar al trabajo colaborativo en el área de la investigación y producción científica dentro de nuestro país.

Tabla 3

Número de publicaciones por año

Año	Número de publicaciones
2015	2
2014	2
2013	3
2012	5
2011	2
2010	3
2009	3
2008	1
2007	0
2006	0
2005	0
Total publicaciones	21

Con base en lo anterior se relacionan los años de publicación de acuerdo con uno de los criterios de inclusión, encontrando una frecuencia de 1 a 5 número de publicaciones, con un incremento paulatino hasta el año 2013, siendo este el pico más alto, y descendiendo en los años

2014 y 2015. Durante los años 2005 a 2007 no se registran trabajos de colombianos en empresas nacionales según la revisión de las diferentes revistas publicadas en Publiindex.

Tabla 4

Frecuencia tipo de estudio

Tipo de estudio	Frecuencia
Descriptivo	7
Cualitativo	4
Descriptivo-Correlacional	2
No Experimental-Correlacional	1
Correlacional –Predictivo	1
Probabilístico-Descriptivo	1
Estudio del Arte	1
Descriptivo-Multivariado	1
Descriptivo-Exposfacto Retrospectivo	1
Descriptivo-Comparativo	1
Descriptivo-Cuantitativo	1
Total Publicaciones	21

Para el anterior análisis se debe tener en cuenta que el tipo de estudio más común es el descriptivo; al detallar la tabla se evidencia que la mayoría de los estudios desarrollan trabajos descriptivos en combinación con otro factor, lo que llama la atención, en tanto que es un estilo que permite detallar características, explicar y exponer cualidades, y nos permite entender con mayor facilidad lo que se quiere decir en el texto. En términos de tipo de estudios metodológicos específicamente, se encuentra que gran parte de la muestra de documentos corresponden a estudios cuantitativos.

Tabla 5

Frecuencia de tipos de instrumento utilizados

Instrumento	Frecuencia
Entrevistas	6
Cuestionarios	4
Grupos Focales	4
Test de Adjetivos de Pitcher (PAT)	3
Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)	3
Cuestionario de factores Psicosociales en el trabajo (CFP)	2
Cuestionario de Autoevaluación de Inteligencia Emocional	2
Multifactor Leadership Questionnaire	2
Escala de Clima Organizacional (ECO)	1
Maslach Burnout Inventory (MBI)	1
Test de Satisfacción Laboral	1
Cuestionario de Vida Profesional	1
Instrumento de Inteligencia Emocional de Wong y Law	1
Atributos del Gerente. Kenneth Craddock	1
Escala de Actitudes	1
Descriptorios Sociodemográficos y Ocupaciones	1
Instrumento de Medición de Cambio Organizacional	1
Instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)	1
Inventario de Personalidad NEO-FFI	1
Inventario de Afectividad Positiva y Negativa PANNAS	1
Trait Meta-Mood Sacale TMMS-24	1
CAMIN	1
Cuestionario de Evaluación de Desempeño	1
Escala de Compartir Conocimiento de Castañeda	1

Se evidencia una cantidad significativa de instrumentos aplicados para la evaluación del comportamiento organizacional en variables como clima, cultura, aspectos sociodemográficos; burnout, adjetivos, personalidad; entre otros, pero solo hay dos instrumentos utilizados para el estudio del liderazgo propiamente dicho, el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) y el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ); el primero se administró en 3 investigaciones, y todos los autores coinciden en la alta confiabilidad del mismo. En cuanto al MLQ, fue administrado en dos estudios, obteniendo resultados muy confiables en tanto que evalúa cinco características inherentes del liderazgo, lo que permite un resultado más preciso y particular de cada sujeto

El instrumento de mayor uso fue el de las entrevistas, administradas en seis estudios; una posible explicación es la facilidad y efectividad de estas en todo tipo de estudios (Sosa, 2006). De igual forma, los cuestionarios y grupos focales se presentaron en cuatro artículos cada uno. Finalmente, los 14 instrumentos restantes evidencian dispersión frente a las pruebas que se utilizan en Colombia sin datos sobre su validación en el territorio Colombiano.

Tabla 6

Teorías del Liderazgo en organizaciones colombianas

Teoría	Número de Publicaciones
Liderazgo transformacional	6
Liderazgo transaccional	6
Liderazgo resonante	1
Liderazgo Demanda-Control, Apoyo social	1
Liderazgo teoría camino meta	1
Liderazgo cimentador	1

Los resultados arrojan clara evidencia sobre los estilos de Liderazgo más utilizados en las investigaciones y publicados en Colombia, los cuales corresponden a los tipos de liderazgo

transformacional y transaccional, estos son los más frecuentes como se refleja en el análisis, pues de acuerdo con los estudios revisados son los estilos con mayores efectos positivos en los trabajadores, lo que garantiza la productividad y éxito en las organizaciones colombianas.

El liderazgo resonante, el modelo demanda-control, apoyo social, camino-meta y el liderazgo cimentador han demostrado niveles de efectividad altos, sin embargo, han sido poco estudiados. Para este estudio solo se halló un artículo por cada uno de los últimos estilos de liderazgo mencionados.

Tabla 7

Variables psicológicas asociadas

Variables	Número de Artículos que la estudian
Inteligencia Emocional	3
Cultura Organizacional	2
Clima Organizacional	2
Calidad de Vida	1
Competencias Cognitivas (Habilidades-Capacidades)	1
Modelo Dinámico de factores de Riesgo	1
Rasgos de Personalidad	1
Salud y Estrés Laboral	1

Como se evidencia, las variables más estudiadas son: inteligencia emocional, seguida de la cultura y clima organizacional. De acuerdo con la revisión, se halló que la primera está directamente relacionada a los estilos de liderazgo, pues en la medida que el líder tenga la capacidad de reconocer y manejar sus emociones y las de los demás, será más efectivo en el manejo de su equipo de trabajo. Adicional a ello, variables como el clima y la cultura en las organizaciones son de igual importancia en tanto que el entorno en el que el seguidor se desenvuelve diariamente, debe ser el adecuado para desempeñarse en su máxima productividad, al ser un entorno aversivo, su rendimiento disminuye proporcionalmente.

Una variable que también debe destacarse es la calidad de vida de los colaboradores, que si bien son pocos los autores quienes la han estudiado en profundidad, los resultados demuestran que es un factor determinante en su productividad en la medida que la percepción subjetiva de la situación de vida y el contexto debe coincidir con sus propios intereses, objetivos y expectativas que tienen frente a la vida, convirtiéndose entonces en un canal para un adecuado desempeño exitoso.

Finalmente aspectos como las competencias cognitivas, modelos de factores de riesgo, rasgos de personalidad, salud y estrés laboral, tienen una gran influencia en la sensación subjetiva del trabajador, que tendrá un papel importante en el desarrollo laboral, sin embargo faltan estudios a nivel nacional que así lo comprueben. Por lo tanto, se hace una invitación a próximos investigadores que realicen estudios que describan estas relaciones.

Tabla 8

Principales investigadores en Colombia

Nombre Autor	Número de publicaciones
Françoise Contreras	4
Rodrigo Zárate	2
Fernando Juárez	1
Sandra Liliana Bermeo	1
José Rojas Chadid	1
José Javier González	1
Diana Elizabeth Restrepo	1
Yoli Del Carmen Regino	1
Francisco Pereira Manrique	1
Lucia Carolina Barbosa	1
Mónica García Rubiano	1
Gregorio Calderón Hernández	1
Sandra Willman Carvajal	1
Martha Gisela Durán	1
Ernesto Barrera Duque	1
Iliana Páez	1
Geli Pautt	1

Gracias a la revisión previa realizada para la ejecución de este estudio, se encontró información relevante en cuanto a los autores más reconocidos a nivel nacional interesados en investigar sobre el tema de Liderazgo y sus pautas comportamentales en las organizaciones. Françoise Contreras lidera la lista por sus grandes aportes del tema a nivel nacional, posteriormente el autor Rodrigo Zárate quien cuenta con dos artículos y los 15 autores restantes cuentan con un artículo en esta revisión. Es importante resaltar que en la anterior tabla se incluyeron los autores principales de cada una de las publicaciones.

En este punto también es necesario rescatar la cantidad de revisiones realizadas sobre el tema de liderazgo en el territorio colombiano y la participación que tienen las diferentes universidades, pues esto demuestra el compromiso de las mismas en la labor de la investigación y producción científica que a nivel internacional es visto como una gran ventaja.

Tabla 9

Afiliación Institucional a la cual pertenece el autor

Afiliación Institucional	Autor
Pontificia Universidad Javeriana	Lucía Carolina Barbosa Ramírez
Universidad Autónoma del Caribe	José Rojas Chadid
Universidad Católica De Colombia	Marta Gisela Durán Gamba
	Mónica García Rubiano
	Delio Ignacio Castañeda Zapata
Universidad De Córdoba	Yoli Del Carmen Regino Negret
Universidad De La Amazonia	Ezequiel Antonio Pitalua Rivero
	Sandra Liliana Bermeo
	Diana Elizabeth Restrepo Lizcano
	Néstor Javier Ramírez Torres
Universidad De Los Andes	Lizeth Yisela López Ortiz
	Iliana Páez

Afiliación Institucional	Autor
Universidad De Manizales	Gregorio Calderón Hernández
	Jairo Zuluaga Soto
Universidad Del Bosque	Héctor Mauricio Serna Gómez
	Claudia María Cardona Londoño
	Raúl Lagomarsino Dutra
	Catalina Méndez Cruz
	Diego Javier De Arriba Tolosa
	Ernesto Barrera Duque
	Francisco Pereira Manrique
Universidad EAN	Rodrigo A. Zárate Torres
Universidad ICESI	Sandra Willman Carvajal
	María Isabel Velasco Arango
Policía Nacional De Colombia	Leonardo Espinal G.
Universidad Del Rosario	David Barbosa
	Françoise Contreras
	Javier González R.
	Natalia Acosta
	Fernando Juárez
	Fernanda Hernández
Regent University	Sergio Matviuk
Universidad Del Externado	Andrés Rincón
	Stella Bohórquez
	Margarita Astudillo
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia	Carlos Orlando Parra Penagos
Universidad Santo Tomás	Juan Carlos Espinosa
Pontificia Universidad Javeriana Cali	Ana Fernanda Uribe
Universidad del Norte	Camilo Mejía

De acuerdo con lo aquí expuesto, se especifica la afiliación institucional de los autores, es evidente la variedad de universidades colombianas referenciadas, sin embargo hay instituciones con mayor cantidad de autores que otras. En el primer caso está la Universidad del Bosque y Universidad del Rosario quienes reportan seis autores cada una, seguido de la Universidad de la Amazonia con 4 autores en su representación, y las Universidades Católica, Externado y de Manizales con tres autores cada una. La Universidad ICESI y Universidad de Córdoba reportaron dos autores y las nueve Universidades restantes tienen un autor en representación de las mismas.

Es importante realizar este análisis en la medida que permite a las instituciones darse cuenta del ranking actual de autores en su representación y quienes investigan el tema de liderazgo a nivel nacional. Se invita a seguir publicando acerca de este importante concepto y que así mismo aumente la tasa de investigadores en el país. De igual forma se espera que incremente la cantidad de exploración sobre el tema y de esta manera arrojar datos importantes y certeros del liderazgo a nivel nacional e internacional.

Tabla 10

Artículos y revistas por año de publicación

Revistas Por Año	Artículos Encontrados
Acta Colombiana De Psicología	
2009	1
2012	1
2015	1
Cuadernos De Administración (Valle)	
2012	1
Cuadernos Latinoamericanos De Administración	
2009	1
2012	1
Dimensión Empresarial	
2010	1
Diversitas	
2010	1

Revistas Por Año	Artículos Encontrados
2013	2
Estudios Gerenciales	
2011	1
Pensamiento & Gestión	
2008	1
Pensamiento Psicológico	
2011	1
Psicogente	
2010	1
Psicología Desde El Caribe	
2013	1
Revista EAN	
2014	1
Revista FACCEA	
2014	2
Sotavento M.B.A	
2009	1
2012	1
Universidad & Empresa	
2013	1
Total General	21

En esta tabla se evidenció un comportamiento homogéneo entre las revistas de publicación y el año de publicación, siendo la revista FACCEA y Diversitas las únicas revistas con dos publicaciones en un año. Sin embargo, la revista Acta Colombiana de Psicología tuvo tres artículos publicados en años diferentes.

De igual forma, revistas como Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Diversitas y Sotavento MBA, obtuvieron dos publicaciones en años diferentes. Las 10 revistas restantes obtuvieron un artículo publicado por año. En resumen es preciso indicar que de acuerdo a las 17 revistas revisadas en la disciplina de administración, analizadas año por año desde el 2005 hasta el 2015, los hallazgos arrojaron 14 revistas indexadas donde se publicaron investigaciones realizadas sobre el tema de liderazgo.

Tabla 11

Tipo de empresa donde se llevan a cabo las investigaciones

Tipos De Empresa	Número De Artículos
No Aplica (N/A)	4
Prestación de Servicios	4
Sector Educativo	3
Sector Salud	3
Sector Financiero	1
Sector Hotelero	1
Sector Floricultor	1
Independientes	1
Pymes	1
Sector Comercial Y Servicios	1
Sector De Producción Y Servicios	1
Total General	21

Para la realización de esta tabla se presentó un inconveniente en tanto que algunos artículos no especificaban el sector empresarial donde se iba a elaborar el estudio empírico, por lo cual se incluyeron en el ítem N/A. Por otro lado en el sector de Prestación de servicios se incluyen farmacéuticas, tecnológicos y servicios generales.

En el sector educativo se ubicaron tres estudios que iban enfatizados a evaluar el liderazgo en los docentes y el éxito de este en el buen desempeño de los estudiantes, así como la identificación de características particulares de liderazgo de algunos estudiantes de carreras administrativas.

En el sector salud se hallaron tres estudios interesados en explorar sobre el liderazgo del personal médico, directores, doctores, personal de enfermería y la relación entre el nivel de satisfacción que tenían sus seguidores de acuerdo al estilo de liderazgo de sus jefes inmediatos. También se estudió la cultura y clima organizacional asociados con los tipos de líderes, el nivel

de estrés laboral y la calidad de vida que la institución presta a sus trabajadores, dado el estrés diario que implica la cotidianidad de una clínica o IPS.

En sectores como el financiero, hotelero y floricultor se realizaron estudios similares en relación al interés en el estilo de liderazgo de sus directivos y el nivel de satisfacción laboral de los seguidores frente a sus dirigentes, se hallaron diversos resultados en cuanto los incentivos, bonos y prestaciones que las empresas prometen para garantizar la disminución de rotación de personal y aumento los niveles motivacionales.

En sectores como el independiente clasifican empresas pequeñas, de poca antigüedad o unipersonales que cuentan con pocos recursos para sostener altos niveles de personal y con resultados promisorios en tanto que los estilos de liderazgo han permitido una mayor cohesión entre los trabajadores, sin embargo se requiere de mayor compromiso de estos últimos para alcanzar niveles de producción más altos.

Finalmente, en los sectores comerciales y de producción se obtuvieron resultados exitosos, pues los niveles de satisfacción laboral fueron altos y todo se vio reflejado en el desempeño de sus trabajadores y los altos niveles de producción en cada una de las empresas de estos sectores.

Discusión

Desde el inicio del presente estudio, se tuvo interés en establecer las diferentes tendencias de la investigación acerca del liderazgo en las organizaciones colombianas y se realizó un análisis bibliométrico de artículos publicados en revistas indexadas dentro del índice nacional bibliográfico Publindex, las mismas categorizadas en los rangos A1, A2, B y C dentro de los años 2005 al 2015.

Principalmente se puede afirmar que si se logró el objetivo en la medida que se realizó la búsqueda de acuerdo a lo que se proyectó en un inicio, encontrando artículos suficientes para la ejecución adecuada del estudio. Adicional a ello, y teniendo en cuenta los criterios de inclusión para la búsqueda, es preciso mencionar que entre los años 2005 a 2008 no se encontraron publicaciones, a diferencia de los resultados ascendentes reflejados a partir del año 2009.

Por otra parte se observó muy poca investigación en torno al liderazgo en las empresas colombianas, pues los resultados arrojaron resultados entre 0 a 2 artículos por revista indexada, de igual forma, se encontró que hay pocos autores que publiquen sobre el tema, solo se hallaron 17, de los cuales dos tienen más de un artículo publicado. Este es el caso de Françoise Contreras y Rodrigo Zárate con cuatro y dos investigaciones respectivamente. De igual forma, al categorizar las revistas de búsqueda por disciplina, solo se encontraron 5 revistas para nueve artículos de psicología, y nueve revistas para 12 artículos de administración.

Los resultados hallados en esta investigación son respaldados por autores como (Contreras et al., 2010; Contreras et al., 2012; Calderón et al., 2013), quienes confirman la escasa investigación a nivel nacional, y la gran cantidad de estudios en Latinoamérica, que aún no son concluyentes, sin embargo, permiten esclarecer estilos de liderazgo, comportamientos particulares de los líderes, y los diferentes resultados en las empresas en cuanto al desempeño de los empleados y los niveles de productividad organizacional.

Dentro de las conclusiones generadas se puede decir que el objetivo principal de este estudio consistía en establecer tendencias sobre el liderazgo en las organizaciones colombianas por medio de la identificación de instrumentos, variables, ciudades, autores y universidades a las cuales pertenecían los mismos.

Por lo tanto, se evidenció que la ciudad de mayor cantidad de publicaciones fue Bogotá, pues en esta ciudad se encuentran las instituciones más reconocidas de Colombia a nivel mundial, quienes tienen las revistas indexadas de mayor nombre en donde se han publicado dichos artículos.

Esto permite demostrar que en Colombia son pocos los investigadores que publican o en otro plano muchos de los estudios se realizan, pero no todos son publicados y este es un llamado a las universidades para motivar a sus estudiantes a la publicación de sus artículos, trabajos de grado y tesis, pues de esta forma el interés internacional gira su foco de atención hacia países latinoamericanos y especialmente el de Colombia.

Ahora, con relación al tipo de estudio, nos llama la atención que de los once tipos de estudio encontrados, siete son descriptivos y de acuerdo con autores reconocidos (García, 2004) este tipo es muy característico en investigaciones de evidencia empírica debido a su carácter observacional, donde no hay ningún tipo de intervención o manipulación por parte de quien lo esté realizando, sencillamente está sujeto a lo observable. Es decir, esto garantiza que la información observada en cada una de las organizaciones sea confiable y sin ninguna percepción subjetiva que sesgue la información recibida.

En cuanto al instrumento administrado en cada uno de los estudios, inicialmente se debe especificar que en la totalidad de casos se administraron entre 2 y 4 instrumentos. Cada uno de estos evaluando una variable relacionada al liderazgo y en seis casos se realizó una evaluación directa de la dinámica del liderazgo dentro de la organización en relación con las variables psicológicas mencionadas en la tabla número 7. Además se usaron entrevistas, grupos focales, cuestionarios, evaluación de factores de riesgo psicosocial, escala de clima organizacional, test de inteligencia emocional, afectividad positiva y negativa entre otros.

En la investigación realizada, se tomaron como referencia las disciplinas de psicología y administración de empresas, concebidas como ciencias interesadas en el estudio del comportamiento organizacional, con énfasis en las relaciones inter e intrapersonales y la otra en la dinámica comportamental de las organizaciones, encontrando mayores publicaciones desde los programas de administración.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados hallados en el número de publicaciones por carrera se encontró que las revistas entre psicología y administración son 37, pero sólo en 14 se encontraron artículos de nuestro tema de interés. Esto demuestra la poca cantidad de investigaciones en el tema realizadas a nivel nacional y se convierte en un incentivo para continuar con más estudios que den cuenta del interés de las nuevas generaciones en el desarrollo del país a nivel de investigación.

En esta misma línea al realizar el análisis del comportamiento de los resultados entre las revistas de publicación por carreras y las universidades con mayor cantidad de publicaciones, se han encontrado los mismos resultados mencionados en el punto anterior, lo que indica que son las instituciones las que adquieren mayor sentido de responsabilidad en la necesidad de motivar e impulsar a sus estudiantes y profesores para realizar las publicaciones de sus líneas de investigación.

Gracias a los resultados y discusión de este estudio se considera importante hacer la invitación a las diferentes facultades de administración y psicología en las instituciones educativas del país para impulsar los estudiantes y profesores a realizar más investigaciones sobre el tema de liderazgo en las organizaciones nacionales, buscando aumentar el número de publicaciones en las revistas colombianas y no las externas, pues de esta forma podemos llegar a

un concepto más definido, de manera cuantitativa y cualitativa, con mayor soporte teórico y empírico, de esta forma seguir co-construyendo el término del liderazgo en Colombia.

Se hace esta aclaración pues con base en los artículos revisados en países Latinoamericanos ya existe un concepto más elaborado, si bien falta mucho por recorrer, existen hallazgos claros que dan respuesta a inquietudes que aún se desconocen en nuestro país. De igual forma en países europeos y de Norteamérica ya hay evidencias teorías, variables, comportamientos y rasgos claros de lo que implica ser un líder en una organización y los resultados exitosos en la producción de las mismas y este debe ser nuestro objetivo para las próximas investigaciones. La ejecución de este artículo facilitó el conocimiento sobre los avances del liderazgo en Colombia, la apropiación y empoderamiento de los líderes en su rol y el éxito evidente en la producción y en la satisfacción de los trabajadores dentro de las organizaciones, donde además los incentivan para que generen sentido de pertenencia con su empresa, garantizando mayor compromiso.

Finalmente se adquiere aprendizaje sobre la historia del concepto; en los inicios las empresas pensaban en la producción, los buenos resultados y por ende en el desarrollo y crecimiento económico de sus dirigentes, sin embargo, gracias al desarrollo cultural y social y al surgimiento de nuevas propuestas, el concepto del ser humano fue creciendo hasta el punto en que las instituciones ya se interesaban por el bienestar, calidad de vida laboral y ahora la inteligencia emocional. Por tal motivo será interesante ver los próximos estudios en donde se refleje la evolución de estas variables psicológicas inherentes al liderazgo, que cada día toman fuerza y explican en mayor profundidad la complejidad del ser humano, sus comportamientos, sus relaciones inter e intrapersonales y la infinidad de capacidades que puede lograr y que aún son desconocidas.

Referencias

- Avolio, B. J., Reichard, R. J., Hannah, S., Walumbwa, F. & Chan, A. (2009). A meta-analytic review of leadership impact research: Experimental and quasi-experimental studies. *The Leadership Quarterly*, 20, 764–784.
- Ashkanasy, N., Wilderom, C. & Peterson, M. (2000). *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks: Sage Publications INC.
- Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre Tradición y Renovación*. Cali: Artes Gráficas.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.
- Bass, B. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. *American Psychologist*, 52 (2), 130-139.
- Bass, B. (1998). Leading in the Army After Next. *Military Review*. 78, 46-57.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Second Edition. Redwood: Mind Garden Inc.
- Barbosa, L. (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. *Universidad y empresa*, 25, 87-106.
- Barrera, E. & Lagomarsino, R. (2012). Un sistema de inductores para la innovación en el contexto de organizaciones colombianas. *Sistema de información científica*, 8 (14), 1-16.
- Bermeo, S., Ramírez, N. & López, L. (2014). Estilos de liderazgo del docente universitario vinculado al programa de administración de empresas de la universidad de la amazonia. *Revista de la facultad de las ciencias contables, económicas y administrativas FACCEA*, 4, 1-10.

Bird, C. (1998). *Social psychology*. Nueva York: Appleton-Century Company.

Blattner, J. & Bacigalupo, A. (2007). Using emotional intelligence to develop executive leadership and team and organizational development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59, 209-219.

Bordones, M. & Zulueta, M. (1999). Evaluación de la actividad científica a través de indicadores bibliométrico. *Revista española de cardiología*. 52, 790-800

Calderón, G., Serna, M. & Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas: Perspectiva en psicología*, 9 (2), 409-423.

Carmeli, A., Atwater, L. & Levi, A. (2011). How Leadership Enhances Employee's Knowledge Sharing: The Intervening Roles of Relational and Organizational Identification. *Journal of Technology Transfer*, 3 (3), 257-274.

Carvajal, S. & Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84.

Catell, R. (2016). Tomado de: Escuela Europea de Managment, (2016) Concepto de liderazgo según los principales autores. Recuperado de:
<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>.

Chávez, N. (2015). La cultura y clima organizacional orientadas al aprendizaje en una empresa competitiva. Recuperado de: <http://www.degerencia.com/articulo/la-cultura-y-clima-organizacional-orientadas-al-aprendizaje-en-una-empresa-competitiva>

- Chopra, P. & Kanji, G. (2010). Emotional intelligence: a catalyst for inspirational leadership and management excellence. *Total Quality Management, 21*, 971-1004.
- Church, A. & Waclawski, J. (1998). The relationship between individual personality orientation and executive leadership behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71*, 99-125.
- Contreras, F. (2011). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research, 1*(2), 64, 72.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología, 12*, 13-26.
- Contreras, F., Barbosa, D. & Espinoza, J. (2010). Personalidad, inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *Diversitas: perspectivas en psicología, 6* (1), 65-79.
- Contreras, F., Espinal, J., Pachón, A. & Gonzalez, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción en el personal asistencial de un hospital del tercer nivel en Bogotá. *Diversitas: perspectivas en psicología, 9* (1), 65-80.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F. & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe, 30* (3), 569-590.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Thomson Learning 3ed.
- Day, D., Fleenor, J., Atwater, L., Sturm, R. & McKee, R. (2013). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *Journal Leadership Quarterly, 25*, 63-82.

- Day, D. & Dragoni, L. (2015). Leadership development an outcome-oriented review based on time and levels of analyses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 133-156.
- Day, H. & Jankey, S. (1996). Lessons from the literature: Toward a holistic model of quality of life. En R. Renwick, I. Brown, y M. Nagler. (Eds), *Quality of Life in Health Promotion and Rehabilitation: Conceptual Approaches Issues and Applications* (pp. 39-50). Thousand Oaks:
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw Hill.
- Deninson, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- DeRue, S. & Ashford, S. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *The Academy of Management Review*, 35, 627-647.
- Drath, W., McCauley, C., Palus, C., Van, E., O'Connor, P. & McGuire, J. (2008). Direction, alignment, commitment: toward a more integrative ontology of leadership. *Leadership Quarterly*, 19, 635-653.
- Durán, M. & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18 (1), 65-82.

Escuela Europea de Management. (2016). *Concepto de liderazgo según los principales autores*.

Recuperado de: <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>.

Evans, M. (1970). The Effects of supervisory behavior on the path goal relationship.

Organizational Behavior and Human Performance, 5, 277-298.

García, J. (2004). Estudios Descriptivos. *Nure Investigación*, 7, 1-3.

García, M. (2010). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento psicológico*, 9, 41-54.

García, M., Aguilar, M., Payan, E. & Forero, D. (2015). Investigación bibliométrica de los trabajos de grado sobre liderazgo en las facultades de psicología de la ciudad de Bogotá (Colombia). *Universidad y Empresa*, 17, 147-172

Garrido, J., Uribe, A. & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (2), 27-34.

Gil, F. (2005). Dirección y liderazgo. En F. Gil y C. Alcover. (Eds.), *Introducción a la psicología de las organizaciones* (pp. 285-318). Madrid: Alianza Editorial.

González, J. & Parra, O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial, *Pensamiento y Gestión*, 25,40-57.

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: Vergara Grupo Zeta.

Gottfredson, L. (1997). Mainstream science on intelligence, *Intelligence*, 24, 13- 23.

Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38, 156-167.

- Hernández, R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- House, R. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339.
- House, R. & Mitchell, T. (1974). *Path goal theory of Leadership*. Nueva York: Markus Wiener Publishing Inc.
- Jaime, P. & Araujo, Y. (2015). *Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* [Memorias del XX Congreso anual de la asociación europea de dirección economía y empresa AEDEM]. España.
- Juárez, F. & Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo, influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta colombiana de psicología*, 15,119-130.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1988). *The Leadership Practices Inventory*. San Diego: Pfeiffer.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey Bass Inc.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- López, P. (1996). *Introducción a la bibliometría*. Valencia: Promolibro.
- Lord, R. & Brown, D. J. (2001). Leadership, values, and subordinate self-concepts. *Leadership Quarterly*, 12, 133–152.

- Martínez, N. (2010). *Apuntes sobre modelación de nicho ecológico*. Recuperado de: http://www.mncn.csic.es/docs/repositorio//es_ES//Blog/Documentos_blog/apuntes-sig-modelacion.pdf.
- Martí, M., Gil, F. & Barrasa, A. (2009). Organizational Leadership motives and behaviors of leaders in current organizations. *The Spanish Journal of Psychology*, 12 (1), 267-274.
- Mayer, J., Caruso, D. & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- McCauley, C., Van, E. & Ruderman, M. (2010). *The center for creative Leadership handbook of leadership development*. San Francisco: Jossey Bass.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American psychologist*, 28, 1-14.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Colección lecciones de Administración.
- Minzberg, H. (1993). *El trabajo de la administración*. México: Prentice Hall.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Navarrete, J., Fernández, J., A., López, A., Quevedo, R. & Buela, G. (2010). Global Psychology : A bibliometric analysis of web of science publications. *Universitas Psychologica*, 9, 53-561.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista EAN*, 76, 20-43.

- Pautt, G. (2009). Liderazgo gerencial. La experiencia de Suits 101 Park House. *Sotavento M.B.A.*, 17, 18-27.
- Payne, R., Pugh, D. (1976). Organizational structure and climate. En D. Dunnette. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1125-1173). Chicago: Rand McNally.
- Peiró, J. (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicológicas*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J. (2008). Stress and Coping at Work: New Research Trends and Their Implications for practice. In K. Naswall (Eds.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 284-310). Cambridge: Cambridge University Press.
- Peiró, J., Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29 (1), 68-82.
- Pereira, F., Cardona, C., Mendez, C. & De Arriba, D. (2009). Estudio exploratorio sobre el desarrollo de la inteligencia emocional y del pensamiento constructivo de empresarios bogotanos para el desempeño como líderes gerenciales con éxito. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 8, 17-49.
- Peterson, G., Carpenter, S. & Brock, W. (2003). Uncertainty and the management of multistate ecosystems: an apparently rational route to collapse. *Ecology*, 84, 1403-1411.
- Posada, M. (2013). Liderazgo e innovación organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 30 (1), 7-9.
- Pulido, N., Puentes, A., Luney, Z., Lopez, D. & Garcia, M. (2015). Análisis bibliométrico de la producción científica sobre riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 11, 1-15.

- Regino, Y. & Pitalua, E. (2010). Estrategias pedagógicas basadas en la comprensión de las manifestaciones del liderazgo en el ámbito de la inteligencia emocional: Un estudio de caso. *Psicogente*, 13 (24), 389-396.
- Restrepo, D. (2014). Descripción de las competencias del gerente de la gente para los jefes de dependencia, divisiones y departamentos de la universidad de la Amazonia. *Revista FACCEA*, 4 (1), 1-9.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, G. & Alcocer, C. (2003). *Introducción a la Psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Rojas, J. (2012). Características y perspectivas del liderazgo andocrático en las empresas del caribe colombiano en épocas de globalización. *Dimensión empresa*, 8 (1), 40-53.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Sánchez, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo, propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento y Gestión*, 25, 1-39.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley.
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: Individual preferences and organizational realities. *Journal of applied psychology*, 56, 211-217.
- Schneider, B. (1985). Organizational Behaviour. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Sosa, S. (2006). *La génesis y el desarrollo del cambio estratégico: un enfoque dinámico basado en el momentum organizativo*. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2006/ssc/2b.htm>.

Sternberg, R. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Nueva York: Cambridge University Press.

Sternberg, R. (2015). *La teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg como modelo de la alta capacidad*. Recuperado de: <https://robertoranz.com/2015/01/21/la-teoria-de-la-inteligencia-exitosa-de-sternberg-como-modelo-de-la-alta-capacidad/>.

Tovar, Y., Olaya, A., Zapata, L. & Prieto, A. (2016). *Política nacional para mejorar el impacto de las publicaciones científicas nacionales*. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS. Recuperado el 26 de Octubre de 2016, de la base de datos de COLCIENCIAS.

Torkelson, E., Muhonen, T. & Peiró, J. (2007). Constructions of work stress and coping in a female- and a male-dominated department. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 261-270.

Velásquez, D. (2011). Del líder al humano en la organización. *Pensamiento & Gestión*, 31, 34-55.

World Health Organization. (1998). WHOQOL, User manual. *Social science and medicine*, 45 (12), 1569-1585.

Zárate, R. & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 28 (47), 91-104.

Zárate, R. (2012). Comparación de las percepciones del líder ideal de los sectores financiero y comercial de Colombia utilizando el inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner. *Sotavento M.B.A.*, 20, 80-90.