

## **Estilos de Liderazgo en las Empresas Latinoamericanas, una Revisión Documental**

Carlos Iván Vives Jiménez

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar - Cesar

2025

## **Estilos de Liderazgo en las Empresas Latinoamericanas, una Revisión Documental**

Carlos Iván Vives Jiménez

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Tutora: Luz Karime Hernández Villadiego

Valledupar - Cesar

2025

## **Dedicatoria**

En primera instancia, me place dedicar este proyecto a mis familiares y amigos mas cercanos, los cuales estuvieron incondicionalmente en todo este proceso académico, de igual forma a todos los docentes que impartieron su conocimiento durante toda mi carrera universitaria, y aportaron su granito de arena para fortalecerme como profesional y sobre todo como persona, a ellos dedicarles también esto, los incluyo como pilares del profesional que soy hoy en día. Asimismo, es de mi agrado, darles un espacio en esta dedicatoria a todos mis compañeros que cursaron junto a mi esta hermosa profesión, a ellos desearle lo mejor y que el camino nos junte en una próxima oportunidad

## **Agradecimientos**

Primeramente, agradecer a Dios por permitirme culminar mi proceso de formación académica con éxito, a mi familia, amigos y docentes por guiarme en todo este proceso, de igual forma, quiero brindarle un espacio de agradecimiento a mi tutora la Dra. Luz Karime Hernández Villadiego, por el acompañamiento en todo este trabajo y por sobre todo, ser persona antes que profesional, por siempre brindarme el espacio de aprendizaje y construcción del conocimiento, y a mi compañera y colega Valentina Bolaños Salas, por ser una profesional impecable y acompañarme en todo este bonito proceso.

## Tabla de contenido

Introducción.....	5
Desarrollo Teórico.....	9
Liderazgo Autocrático.....	10
Liderazgo Democrático.....	11
Liderazgo Laissez-faire.....	12
Liderazgo Transformacional.....	14
Liderazgo Transaccional.....	16
Metodología.....	17
Proceso de selección de artículos.....	19
Matriz bibliográfica.....	20
Discusión.....	21
Conclusión.....	31
Referencias.....	35

## Introducción

El presente estudio monográfico titulado **“Estilos de Liderazgo en las Empresas Latinoamericanas, una Revisión Documental”** destaca la importancia de implementar un estilo de liderazgo apropiado según las características de la organización, para ello es fundamental fomentar la cohesión, la eficacia y la mejora en la empresa. Los líderes efectivos motivan a sus equipos, establecen una visión clara y motivan a los empleados para alcanzar metas comunes. Sin embargo, es importante esclarecer que existen distintos estilos de liderazgo, con características diferentes, efectos en el equipo y el ambiente laboral, de los cuales se hablarán más adelante.

Elegir un estilo de liderazgo depende de diversos factores, entre los cuales están, las metas que se quieren alcanzar, la cultura organizacional y por supuesto, la naturaleza del trabajo. Es importante, que los líderes comprendan las características de cada estilo, y con esto sean capaces de adaptarse a las necesidades específicas de su equipo en conjunto a su situación. Además, el mundo empresarial está siempre en cambio constante, por lo cual, es fundamental que quienes hacen el papel de líderes tengan la capacidad de tomar decisiones estratégicas que sean esenciales para mantener la empresa y su crecimiento a la hora de guiar a sus equipos hacia el éxito.

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio monográfico es **“Revisar estudios documentales sobre los estilos de Liderazgo en Latinoamérica”**, esto con el fin de dar respuesta a la pregunta de **“¿Cuáles son los estilos de liderazgo que predominan en las empresas Latinoamericanas?”**.

En la actualidad, el liderazgo tiene un papel fundamental en las organizaciones, puesto que, el mundo empresarial cada día es más complejo y competitivo, es por ello que es importante contar con un líder efectivo que guie a su equipo hacia todos esos objetivos y metas que se quieran alcanzar, y es que, (Fernández, 2020), menciona que el

liderazgo es un elemento fundamental en todo equipo de trabajo, dado que se trata del elemento conductor sin el cual difícilmente ese conjunto de colaboradores podría orientar de forma adecuada sus esfuerzos hacia el objetivo común.

Dentro de las empresas y el mundo del liderazgo, existen diferentes maneras de guiar a un equipo de trabajo en las diferentes organizaciones, ya sea de sociedades, grupos humanitarios o incluso una corporativa, lo que permite con ello, dar lugar a una competencia valorada y buscada en el ámbito organizacional (García y Medina, 2021), dentro de los tipos de liderazgo se tiene: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático, Liderazgo Laissez-faire, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional. Es por eso, que gran parte de la responsabilidad de influir en el desarrollo de los trabajadores se asume en la cabeza de la empresa, es decir, el líder y el estilo de liderazgo que este ejerce (Bacigalupe, 2022).

Partiendo de lo anterior, el liderazgo autocrático, se basa en que, el líder toma decisiones de forma independiente y tiene el control total sobre sus trabajadores. Se espera que los colaboradores sigan las órdenes sin cuestionarlas, por consiguiente, Akparobore y Omoisejimi (2020), manifiestan que este estilo de liderazgo autocrático parte de poseer todo el control sobre los subordinados. Dichos autores mencionan que estos líderes las sugerencias u opiniones que sus trabajadores les puedan hacer, sin importar si están resultan ser valiosas o de ayuda, son poco valoradas. Lo llamativo para a estos tipos de líderes es que se realicen las ordenes que ellos imparten, permitiendo así, imponer respeto, lo que da pie a que la forma en la que se dirigen a sus empleados sea a través de amenazas y humillaciones.

Por otro lado, el Liderazgo Transformacional, es aquel donde los líderes inspiran y motivan a sus seguidores, fomentan un sentido de propósito compartido y de una visión a largo plazo. Estos, se centran en el desarrollo profesional y personal de los

miembros de su empresa, suelen ser modelos a seguir. Al respecto, Villar-Vargas y Araya- Castillo (2019) afirman que esto tiene un impacto positivo en la organización y, que las personas se podrían sentir motivadas, por lo cual, podrían reformarse y ser responsables del rol que se les ha asignado.

Se dice, que este estilo de liderazgo genera un nivel alto de rendimiento y compromiso en el equipo. Del mismo modo, el liderazgo transformacional se caracteriza por producir un propósito en común, brindar confianza, indagar estilos innovadores para resolver problemáticas, brindar instrucciones a los colaboradores de la empresa y a sus necesidades (Alsaqqa y Akyürek, 2021). Así mismo, Kim (2022) plantea que el liderazgo transformacional ayuda a fortalecer el pensar colectivo de los integrantes de la empresa, esto con el propósito de poder alcanzar objetivos conjuntos.

Por otra parte, el Liderazgo Transaccional se caracteriza por el intercambio entre el líder y sus trabajadores, puede brindar ascensos, aumento del salario, entre otros beneficios, a cambio de que el trabajador cumpla sus objetivos e identifique la figura de autoridad (Alsaqqa y Akyürek, 2021). Además, a través de este estilo de liderazgo, se pueden establecer acuerdos y expectativas, recompensas y castigos para motivar el desempeño laboral. Este estilo es efectivo para lograr resultados a corto plazo, sin embargo, puede llegar a limitar la creatividad y el compromiso a largo plazo.

De igual forma, Hyseni y Hoxha (2021), refieren que este estilo de liderazgo abarca distintos patrones de conducta de los líderes, como la poca acción ante situaciones determinadas, actitudes pasivas en la gestión de los procesos, haciendo así, que solamente se reaccione frente a las fallas o actitudes negativas o críticas hacia los trabajadores. Como se mencionó anteriormente, este tipo de liderazgo reconoce las competencias de los colaboradores y ofrece recompensas si dicha actividad es concluida

con éxito, sin embargo, eso genera un agotamiento en los colaboradores para el logro de los objetivos.

Ahora bien, el liderazgo democrático, es caracterizado porque hace partícipe a la totalidad de los integrantes en la toma de decisiones dentro de la organización, fomenta la participación y valora las opiniones de todos sus miembros, lo cual hace que este tipo de liderazgo ayude a mejorar aspectos como motivación y moral de los colaboradores. De esta manera, Crosby (2020), lo ve como un liderazgo en el cual, los miembros del equipo asumen un papel más activo y pueden poseer protagonismo en la toma de decisiones. Sin embargo, (Caillier, 2020), ve el liderazgo democrático como una posición de jerarquía dentro de la empresa o institución.

Por su parte, el estilo de Liderazgo Laissez-faire, el cual se deriva del francés y su traducción al español es “dejar ser, libertad absoluta”, este estilo está considerado al extremo del tipo democrático mencionado anteriormente, puesto que este, parte de brindarle a los colaboradores una independencia que les provea autonomía a la hora de realizar sus actividades o deberes, asimismo esto les permite trazarse sus propias metas y con ello obtener sus propios medios para desarrollarlas.

De igual forma, Gameda y Lee (2020) expresaron que los líderes Laissez faire se destacan por su ausentismo e indiferencia ante cualquier situación que demande la dirección de un líder, además, son diferenciados por no tener en cuenta la solución de conflictos, así como también el cumplimiento de objetivos, por ende, deja que otros participantes del grupo asuman las responsabilidades del líder ausente por el bien de la organización.

Sin embargo, podríamos considerar que, al presentarse esta situación, puede generar la oportunidad de crecimiento profesional para los colaboradores que se

encuentran capacitados para llevar a cabo responsabilidades como lo son la toma de decisiones como futuros líderes.

Por todo esto, esta revisión monográfica de “Estilos de Liderazgo en las Empresas Latinoamericana, una Revisión Documental” surge de una necesidad general de comprender la importancia de un liderazgo eficaz en los entornos empresariales modernos en Latinoamérica, esto, partiendo de que la actualidad empresarial cada vez es más compleja y competitiva, y el papel de un líder ha pasado no sólo de ser importante, sino que se destaca por cumplir un rol prioritario en busca del éxito y la dinamización de una organización.

Asimismo, esta revisión nos va llevar a comprender de una manera más clara y profunda las distintas teorías, las nuevas prácticas y tendencias actuales en el campo de las organizaciones a raíz de los diferentes estilos de liderazgos, y a partir de allí entender esas mismas tendencias emergentes como una ventaja competitiva al aplicarlas de manera efectiva en los entornos laborales.

La revisión bibliográfica, está planteada bajo un enfoque cualitativo, puesto que este método científico permite recopilar datos no numéricos, cuenta con un alcance descriptivo el cual nos permite analizar y especificar información precisa sobre la temática a tratar, además, es presentada a través de un diseño no experimental puesto que la problemática es evaluada desde su contexto natural, sin alteración de las variables.

### **Desarrollo Teórico**

Durante el desarrollo de esta revisión bibliográfica, se tuvo en cuenta las posturas de distintos autores, es importante aclarar que no hay un autor que exponga los cinco tipos de liderazgo, por lo cual en el transcurso de la revisión teórica se

evidenciarán las posturas, críticas y opiniones de varios autores que han sido influyentes en estos estilos de liderazgo. Del mismo modo, es importante mencionar que, Mondragón (2021), define el liderazgo como un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que posee una persona para influir en la forma de actuar y ser de las demás personas o equipos de trabajo que le rodean, logrando así, que el equipo realice sus actividades con empeño para lograr alcanzar las metas y objetivos propuestos

### **Liderazgo Autocrático**

El liderazgo autocrático se refiere a aquellos jefes que buscan tener el control sobre sus empleados. Para Akparobore y Omorekejimi (2020), los líderes autocráticos poco poseen la empatía de reconocer las opiniones de otros, pensamientos o sentimientos, para estos líderes es prioritario que se cumplan sus órdenes ya que para ellos de esta manera ganan respeto y la forma en la que se dirigen hacia sus empleados es a través de humillaciones y amenazas.

Así mismo, Chukwusa (2019) manifiesta que los líderes autocráticos están constantemente preocupados por el nivel de productividad, sin embargo, el estilo de liderazgo que estos ejercen sobre sus empleados es a través de la presión constante, lo que puede generar un efecto contraproducente, ya que los colaboradores pueden sentir poca satisfacción y una evidente reducción en la productividad, debido a los comportamientos negativos del líder, debido a que este no posee un buen dominio de grupo, influyendo de manera negativa en aspectos como la retención del talento humano debido a la imposición de reglas a través de comportamientos autoritarios que conllevan a la percepción de opresión de algunos colaboradores.

Por otra parte, las conductas negativas de aquellos líderes autocráticos puede llegar a reducirse con una óptima gestión de selección del personal, sin embargo, la magnitud de las consecuencias que acarrearán estos líderes genera de gran manera una

mala comunicación, pocas capacidades estratégicas, conductas inconsistentes y erráticas, lo cual motiva a resultados negativos para la organización. Por lo cual, Aravena (2019) recomienda la formación y capacitación de inteligencia emocional y resolución de conflictos, ya que cuando los líderes no están capacitados toma decisiones sin tener en cuenta al personal. Este tipo de liderazgo implementa las indicaciones y somete a sus trabajadores a cumplirlas a detalle, con lo que trae consigo una dominancia en cada apartado del trabajo.

Es por esto, que Hoogh et al. (2015) explica que el liderazgo autocrático puede perjudicar la seguridad psicológica de los trabajadores e influye de manera directa en su rendimiento y más si hay lucha de poder dentro de la organización. Por lo cual, este autor recomienda usar aquellos programas que fomentan el desarrollo humanizado enfocado en líderes, para crear conciencia acerca de lo que se debería tener entre el comportamiento de estos y las actitudes de los trabajadores.

Por lo cual, Chiang et al. (2020) manifiesta que el liderazgo autocrático, es el utilizado con más constancia en todo el mundo, pero que, aun así, posee más efectos negativos que positivos. Es por esto, que este autor manifiesta que los líderes deben tener en cuenta los valores y opiniones de su equipo de trabajo. Así mismo, expresan que, en este tipo de liderazgo, al demostrarse sus emociones en conjunto de su equipo poseerían más éxito que uno que no lo fomenta.

### **Liderazgo Democrático**

Dentro de este tipo de liderazgo, el líder se inclina por obtener lo positivo de los subordinados para lograr un objetivo en común, lo que permite a los colaboradores estar en constante participación y por ende generar o permitir un ambiente de desarrollo personal y profesional continuo, mientras que, por parte del aspecto negativo, el liderazgo democrático busca aturdir la obediencia y los deseos superiores de la

habilidad o fuerza del líder, que en muchas de las ocasiones pueden llevar a un culto, como suele suceder generalmente en ciertas reuniones y sectas de superación personal (Mohammed & Wang, 2018; Brito, 2016). Asimismo, una gran cantidad de organizaciones no han perdurado debido a un liderazgo deficiente, de una planeación inadecuada y un planteamiento erróneo de estrategias, acompañado de un control escaso en cuanto a las tareas asignadas a cada grupo de trabajo (Verma y Mehta, 2020).

Lo anterior, nos lleva a resaltar las cualidades que debe tener un líder democrático, para gestionar de manera óptima esas situaciones de conflictos que se pueden presentar, por ello, entre las características de este tipo de liderazgo, se destaca la capacidad del líder de hacer ver a sus subordinados cómo se hace alguna actividad particular de manera asertiva, ese impulso emprendedor, carisma, espíritu de líder, dirección clara hacia un objetivo, la habilidad de asignar y estimular, y el autoconocimiento fundamental para tener la opción de conocerse y conocer a otros (Guerrero et al., 2021; Boada, 2017). Dicho de otro modo, este tipo de liderazgo conlleva una mejor preparación para el manejo de grupo, lo que puede permitir que se trabaje de manera adecuada y se logre éxito dentro de la empresa, fomentando así, todas las cualidades que se debe poseer para esto.

### **Liderazgo Laissez-faire**

El liderazgo laissez faire se caracteriza por ser un líder en contaste ausencia, debido a que en la cotidianidad suele evadir todo tipo de responsabilidad, y en su mayoría en aspectos como lo son la toma de decisiones vinculadas al ejercicio de autoridad. Por su parte, Araneda-Guirriman et al. (2016) verificaron que este estilo de líderes suele fomentar influencias nocivas para con la organización, esto, guiado un poco por considerarse un estilo de liderazgo por indiferencia singular, o mejor conocido como líder “evitador pasivo”, y es que es otorgado esta denominación por lo que este

puede o no llegar a tomar acciones correctivas luego de conocer o evidenciar la gravedad de un conflicto. Aun así, teniendo esta responsabilidad, opta por evadir decisiones por sí mismo, por ende, este tipo de líder genera en los colaboradores el sentimiento de temor de llegar a cometer un error, por lo que su desarrollo como profesionales puede verse afectado.

De manera similar, Pacsi et al. (2016) definieron al líder *laissez faire* como liberal, esto porque en efecto se “libera” de sus responsabilidades ante los eventos negativos que se pueden llegar a presentar en una organización, ocasionado en esta poca productividad como resultado de su falta de gestión. Además, se desvincula de todo tipo de obligación. Incluso, puede llegar a delegar gran parte o en su totalidad su autoridad de forma intencional a sus colaboradores, con el objetivo que actúen como ellos crean conveniente sin que nadie los guíe y supervise sus actividades.

Asimismo, Munir y Iqbal (2018) expresaron que este tipo de líderes, a la hora de delegar funciones, genera, para sus colaboradores, una ventaja a la hora de asumir roles sin ninguna guía ni dirección, esto, podría encaminarlos a utilizar toda autoridad para su beneficio, sin considerar la pérdida de recursos en la organización o el deterioro de la misma, asimismo, el ausentismo del líder *laissez-faire* provoca en los trabajadores sentimientos como lo son la desidia y una percepción errónea de la autoridad de un líder, debido a que esta renuncia de sus obligaciones y a las responsabilidades que se encuentran asociada con sus funciones gerenciales (Lundmark et al., 2022).

Si bien es cierto, el liderazgo *laissez-faire* llega a ser efectivo en entornos donde se requiere de alta autonomía y creatividad, algunos estudios señalan que, en la gran mayoría de estos, este estilo puede llegar a ser perjudicial para la organización. Debido a que hay una falta de intervención y una delegación excesiva de responsabilidades que pueden llevar a un ambiente de trabajo desorganizado y a una falta de dirección clara

por parte del líder. Esto no solo afecta la motivación y el rendimiento de los empleados, sino que también puede tener consecuencias a largo plazo negativas para el sostenimiento y el éxito de la empresa.

### **Liderazgo Transformacional**

Por su parte, el Liderazgo Transformacional fue definido por primera vez por Bass y Avolio (1993) como un medio para promover el cumplimiento de metas organizacionales al mejorar la moral y la motivación dentro de una organización, la productividad a través de la colaboración entre líderes y seguidores. El liderazgo transformacional fomenta el esfuerzo en la búsqueda de los objetivos organizacionales la creatividad, además, el liderazgo transformacional genera en los trabajadores sentido de pertenencia, mejora la motivación, el desempeño y la moral de los mismos, ocasionando que cada gerente y empleado se sienta unidos donde todos trabajan de manera conjunta para lograr sus objetivos (Fassina et al., 2008).

Según Perilla y Gómez (2017), este tipo de liderazgo trae consigo procesos de relaciones interpersonales, lo cual influye en que los trabajadores mantengan consigo una visión renovada, tanto del entorno empresarial como de ellos mismos, y de las diferentes oportunidades que existen dentro de la organización, las cuales aportan a optimizar el desarrollo organizacional, grupal e individual. Lo cual, va de la mano con lo que expresa Kim (2022), quien considera que el liderazgo transformacional brinda pautas para fortalecer el pensamiento colectivo en conjunto de los miembros de una organización, esto se da con el propósito de alcanzar todos esos objetivos comunes.

En otra de las posturas manifestada por distintos autores tenemos a Lee (2020), quien refiere que el líder transformacional es aquel que ha manifestado mayor efectividad frente a los demás estilos de liderazgo como lo son el *laissez faire* y

transaccional, ya que este lleva a que los colaboradores se desempeñen más allá de sus propias expectativas.

De esta manera, luego de conocer las distintas posturas de diversos autores sobre qué es el liderazgo transformacional, es importante conocer cómo es un líder transformacional y cuáles son sus características, por lo cual, según Busari et al. (2020) un líder transformacional se caracteriza por ser proactivo, tiene la capacidad de mejorar las actitudes y creencias de sus trabajadores en algo transversal a través de todos los niveles de la organización, lo cual hace que esos objetivos organizacionales se conviertan en intereses colectivos, permitiendo aumentar la conciencia de los seguidores y convencerlos de alcanzar esas metas excepcionales.

Se dice, que el liderazgo transformacional opera a través de distintos mecanismos: efecto, comportamientos, y cogniciones; por lo cual, un líder transformacional motiva a sus colaboradores a realizar una mejor administración de sus comportamientos a partir de modos de creencias compartidas, (cogniciones) emociones positivas (afecto) y mediante la expresión mutua de una visión colectiva (Kark et al., 2017 como se citó en Cabana et al; 2022).

Así mismo, Purwanto et al. (2019) refiere que el líder transformacional es una persona transformadora y destacan la fortaleza que este llega a poseer para influir a sus trabajadores y poder fortalecer el trabajo entre todos, contribuyendo así al aprendizaje en equipo y cooperación. Argumentan que el propósito de desarrollar estos aspectos es alterar con éxito la situación actual de una organización, ya que mejora el rendimiento, amplía las fronteras y orienta hacia metas más ambiciosas que las establecidas previamente.

Por consiguiente, el líder transformacional impulsa, motiva y anima al equipo a reconocer la importancia fundamental del trabajo en conjunto. Fomenta entre los colaboradores del grupo un espíritu compromiso, de colaboración, y participación alineados con las metas de la institución y orientados hacia el beneficio común. Esto tiene un efecto directo en el rendimiento individual de cada integrante del grupo (González et al., 2013 como se citó en Cabana et al; 2022).

### **Liderazgo Transaccional**

Según Purwanto et al. (2019), el lidera transaccional se enfoca en dar motivación a sus colaboradores basándose en la atención de sus intereses y necesidades, así como también fomenta los valores que son significativos para ese proceso de intercambio, como la responsabilidad, la reciprocidad, y la honestidad. Dicho de otro modo, los líderes de este estilo procuran responder a los diferentes intereses personales y laborales de sus colaboradores con la condición de que esos intereses sean de manera proporcional a los resultados obtenidos por el trabajo de los mismos.

Lo anterior, puede permitir que este tipo de liderazgo sean eficaces en poseer un sistema de trabajo previamente radicado por una organización, esto va ligado a que en este por lo general se establecen claros objetivos, se modifican acuerdos explícitos sobre las recompensas con sus seguidores y sobre las expectativas, y a su vez se ofrecen retroalimentaciones constructivas para mantener a todos alineados a las obligaciones (Du et al., 2013).

Sin embargo, este tipo de liderazgo no solo trata de otorgar unas recompensas a sus colaboradores por la realización y el cumplimiento de las expectativas del líder, sino que dentro de la dinámica líder-colaborador, existe la negociación e instauración de penalizaciones por el incumpliendo de dichas expectativas y los previos acuerdos que se

realicen. Es decir, los colaboradores deben de realizar sus funciones dentro del sistema de recompensas y sanciones establecidos por el líder (Aboramadan et al., 2020).

De igual forma, Alblooshi et al. (2020) expresan que el liderazgo transaccional es reconocido como un tipo de gestión clásico que va fundamentado, primordialmente, de las necesidades internas de sus colaboradores, como sus funciones, responsabilidades y roles, así como de que la realización de estas sea adecuadamente recompensada. Todo esto en busca de velar por el fortalecimiento de los conocimientos aprendidos brindando un entorno óptimo, mediante acciones que implican la rigurosa vigía del líder hacia el desempeño y desarrollo de sus colaboradores, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los acuerdos asignados y, por consiguiente, de los objetivos.

### **Metodología**

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, orientado a comprender y detallar las percepciones de los diferentes autores sobre los diferentes estilos de liderazgos que predominan en el mundo empresarial actual en Latinoamérica, tal como lo menciona (Hernández Sampieri, Collado, & Lucio, 2022), el enfoque cualitativo busca comprender fenómenos en profundidad y en su contexto natural. Un estudio cualitativo descriptivo pretende detallar con precisión las experiencias, procesos o situaciones tal como son vividas por las personas.

Para la realización del presente estudio monográfico se tuvo en cuenta las siguientes bases de datos para los antecedentes: Redalyc, Alicia Concytec, Dialnet, Google Académico, La Referencia y Repositorios de Universidades como La Cooperativa de Colombia, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, entre otros. En las cuales, se utilizaron palabras claves como: “Liderazgo” “Estilos de Liderazgo” “Tipos de Liderazgo” “Liderazgo Democrático” “Liderazgo Transaccional” “Liderazgo

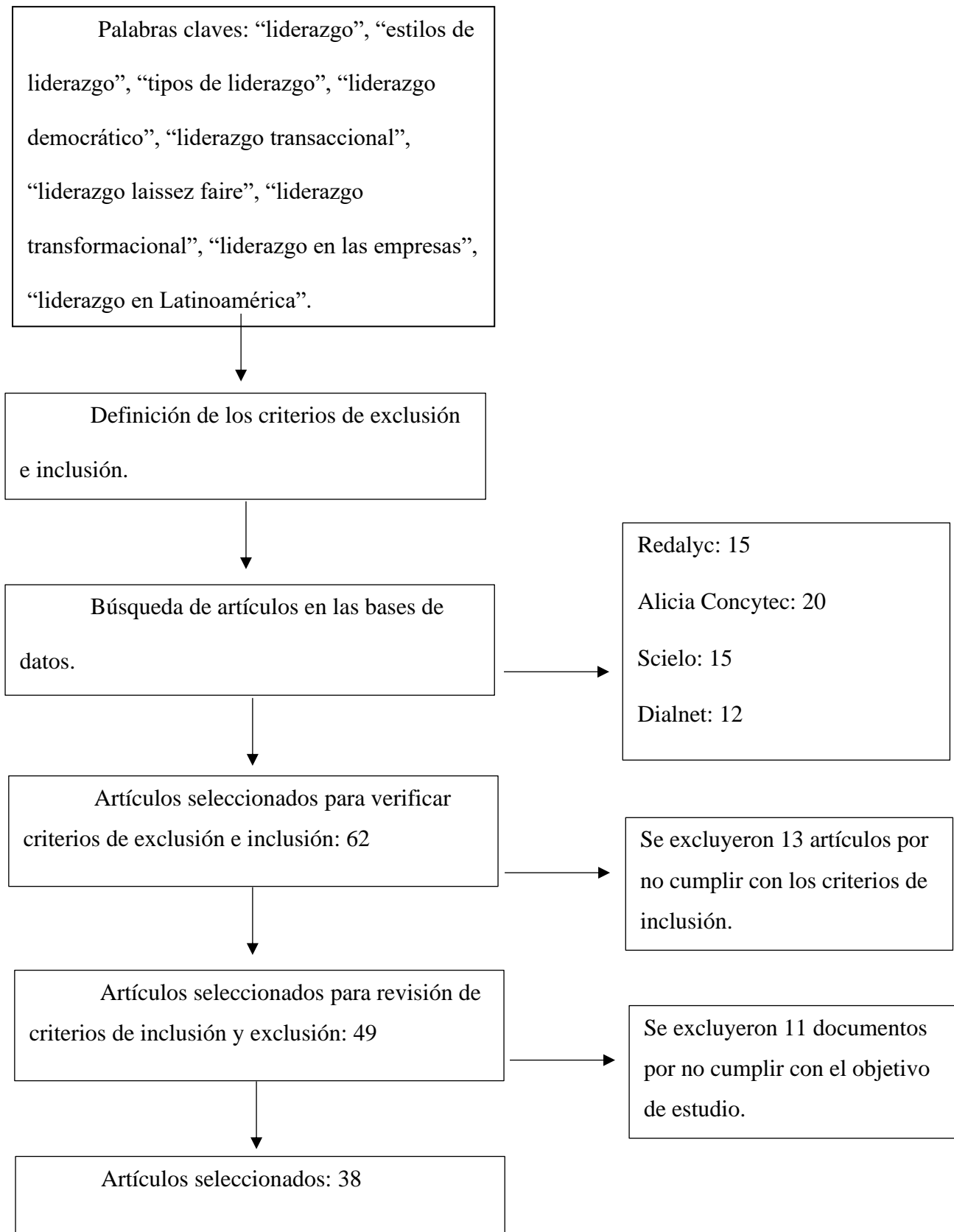
Laissez Faire” “Liderazgo Transformacional” “Liderazgo en las Empresas”  
“Latinoamérica” “Liderazgo en Latinoamérica”.

Asimismo, los estudios, artículos y monografías que aparecían en dichas bases de datos con estas palabras utilizadas fueron seleccionados como insumos para la realización del presente estudio, sin embargo, se seleccionaron unos criterios de exclusión e inclusión, los cuales ayudaron a revisar si aportaban información relevante para el proyecto o no y deberían ser excluidos. En donde, los criterios de inclusión utilizados fueron: Artículos realizados en lengua española, artículos publicados dentro del intervalo de tiempo que abarca desde el año 2020 hasta el 2024, documentos de revisión sistemática, monografía, tesis y trabajo de grados, artículos realizados en Latinoamérica. Mientras que, los criterios de exclusión estuvieron establecidos por: Artículos realizados en países extranjeros, artículos publicados dentro del intervalo de tiempo que abarca desde los años 1960 al 2000, artículos de opinión, experiencias propias, libros o casos clínicos.

Una vez seleccionados los artículos para la realización del estudio monográfico se procedió a la construcción de una matriz bibliográfica en Excel, donde se registró la información de los primeros 30 estudios seleccionados, la matriz contaba con los siguientes datos: la fecha de publicación, tipo de documento, objetivo, metodología, hallazgo y conclusiones, referencia y comentarios. La selección de estos artículos fue de suma importancia para la realización del presente estudio, para dar respuesta al objetivo y resolver la pregunta problema. Por consiguiente, se presenta la gráfica donde se da a conocer el proceso de obtención de la muestra (*ver gráfica 1*).

**Grafica 1.**

**Proceso de selección de artículos**



*Fuente: Elaboración propia (2024)*

### **Matriz bibliográfica**

De igual forma, se presenta la matriz bibliográfica de los datos utilizados para la recolección de las diferentes posturas de autores y demás (Ver anexo 1):

Por otra parte, se tuvieron distintas limitaciones al momento de la revisión bibliográfica, dentro de estas limitaciones se encontraron que, existen pocos estudios monográficos y/o bibliográficos sobre los Estilos de Liderazgo en las Empresas, así mismo, se evidenció que la mayoría de las investigaciones que están realizadas en torno a este tema, presentan una metodología cuantitativa ya que estas traen consigo una población en específica a la cual se le realiza la aplicación de un instrumento.

Además, se evidenció que, en su mayoría, las investigaciones tienen una variable dentro de su investigación, más no se centran de forma general en los Estilos de Liderazgo, lo cual también limitó la selección de las referencias puesto que estas presentaban variables que no van acorde con la investigación presentada. Así mismo, se encontró que algunos de los artículos fueron publicados de forma reciente, sin embargo, su investigación fue realizada con insumos y referencias no actualizadas que en su momento cumplían con los criterios de inclusión estipulados.

De las limitaciones encontradas, se evidencia la necesidad de realizar más estudios exhaustivos y actualizados que aborden los estilos de liderazgo de manera integral, utilizando tanto metodologías cuantitativas como cualitativas. Además, es fundamental que en las futuras investigaciones realizadas contengan sus referencias y marcos teóricos actualizados, con el propósito de reflejar adecuadamente las dinámicas contemporáneas del liderazgo en las empresas latinoamericanas.

Asimismo, es importante mencionar que el liderazgo es la capacidad de guiar, motivar e influir, a un grupo de personas hacia la consecución de objetivos comunes. Un buen líder inspira compromiso y confianza, promueve la colaboración y es capaz de adaptar su estilo de liderazgo según esas necesidades del equipo y el contexto. Además, el liderazgo no solo implica dirigir o guiar, sino también apoyar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, fomentando un ambiente de crecimiento y mejora continua.

### **Discusión**

Por su parte, para Escandon y Hurtado (2016) refieren que un liderazgo ayuda a mantener un buen funcionamiento y adaptación del entorno, además, de lograr metas; es por ello, que dentro de una organización el líder pueda realizar una planificación y tomar decisiones que ayuden a alcanzar los objetivos planteados a través de la realización de un trabajo en equipo.

Dicha definición es apoyada por Montes (2018) al manifestar que el liderazgo es un conjunto de habilidades que poseen determinadas personas, la cual influye en la forma de actuar o pensar de las personas, motivándolos para realizar actividades que deban llevar a cabo, pero de manera más eficaz, así mismo, el líder utiliza herramientas como el carisma, socialización con todos los miembros de la empresa y seguridad al hablar. Además, la presencia de un líder es vital en cada organización puesto que este puede guiar al grupo a conseguir los objetivos propuestos de manera más rápida y efectiva.

Sin embargo, es importante aclarar que un líder no es solo una persona que dirige una organización, sino que es aquel capaz de poder influir positivamente en las personas para lograr un objetivo en común. Es por ello, que Cuesta (2020) manifiesta

que es gran importancia desarrollar un liderazgo que pueda permitir a las empresas tener una efectividad gerencial y con ello poder alcanzar metas comunes por medio de los trabajadores.

De igual forma, existen diversos estilos de liderazgo que influyen en la forma en que los diferentes líderes interactúan con sus equipos y gestionan el logro de objetivos. Entre los más destacados se encuentran el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, el liderazgo laissez-faire, el liderazgo autocrático y el liderazgo democrático. Por ende, se llevará a cabo una discusión detallada de cada uno de estos estilos, analizando las teorías y los aportes de distintos autores que han estudiado sus características, ventajas y desventajas en el contexto organizacional.

Según Herмосilla, Amutio, Da Costa y Páez (2016) el liderazgo transformacional está caracterizado para impulsar un cambio en la organización, por lo cual, estos autores dicen que este estilo de liderazgo comunica las formas claras y precisa, con el fin de lograr un vínculo de confianza con los empleados para asumir un sentimiento de compromiso. Además, a diferencia de otros líderes ya que estos generan interés en sus colaboradores y luchan por el bienestar del equipo. De igual forma, autores como Silva, Olsen, Pezzi y Sanjurjo (2016) apoyan dicha teoría señalando que el liderazgo transformacional está enfocado en impulsar los deseos de superación de los trabajadores, mediante la auto superación y la confianza.

Así mismo, (Fassina et al., 2008) manifiesta que este estilo de liderazgo mejora el desempeño, la motivación y la moral de los colaboradores, dándoles un sentido de pertenencia en el cual los empleados y los gerentes sientan una unidad colectiva y trabajen de manera conjunta para lograr sus objetivos. Por lo cual, esta definición está muy relacionada con la de Rawat (2015), el cual también dice que los líderes transformacionales motivan e inspiran a los trabajadores, mediante el empoderamiento,

además confían en los colaboradores que se encuentren capacitados para tomar la autoridad sobre ciertas decisiones en los trabajos que les sean asignados.

Por otra parte, Bass y Avolio (1993) establecieron una clasificación del liderazgo transformacional en tres componentes principales: liderazgo carismático e inspirador, consideración individual y estimulación intelectual. Los líderes carismáticos tienden a introducir sus objetivos, puntos de vista y metas en sus colaboradores, lo que genera un mayor compromiso con la organización. El liderazgo inspirador, por su parte, implica la creación de una visión atractiva que motive y llene de energía a los colaboradores. Los líderes que ejercen consideración individual actúan como mentores, demostrando interés en el bienestar y desarrollo personal de cada miembro. Finalmente, el componente de estimulación intelectual se refiere a aquellos líderes que fomentan la creatividad e innovación, alentando a sus trabajadores a cuestionar supuestos y explorar nuevas formas de resolver problemas.

Ahora bien, Vázquez (2013) menciona algo importante sobre el líder transformacional y es que dice que este líder elimina los estándares de gestión en las organizaciones y brinda una visión distinta y amplia sobre el futuro organizacional y por ello dedica mucho tiempo en compartirla con sus trabajadores de esta forma, el líder manifiesta un recuento del presente y pasado de la organización y evidencia como ha afectado a la empresa, con el objetivo de transformar a la organización.

De esta manera, durante la investigación realizada se evidenció que el liderazgo transformacional se destaca por generar cambios significativos en las organizaciones, motivar e inspirar a los colaboradores a través de una visión clara un compromiso con su desarrollo y con los objetivos. Algo que tienen en común los distintos autores mencionados anteriormente, es que estos llegan a la conclusión de que este tipo de liderazgo no solo busca el logro de los objetivos, sino que se preocupa por el bienestar

integral del equipo, fomentando y dándole la oportunidad a los trabajadores de explorar su creatividad, empoderamiento y confianza dada por el líder. Así mismo, es importante mencionar que se centra en la transformación tanto individual como colectiva, promoviendo un ambiente de trabajo donde la innovación y la mejora continua son esenciales para alcanzar el éxito organizacional.

Según Herмосilla et al. (2016), el liderazgo transaccional se distingue por la motivación que se crea en los trabajadores a través de recompensas. Es decir, por cada objetivo que sea alcanzado por los colaboradores, los líderes darán alguna recompensa que vaya acorde a los resultados alcanzados. Lo cual, va en la misma línea con lo que dice Silva et al. (2016) donde menciona que este liderazgo está basado en el intercambio de recompensas entre el líder y los trabajadores. Por lo cual, el líder desarrolla un acuerdo de costo y beneficio, es decir, el líder llega a un acuerdo con sus trabajadores sobre lo que espera de ellos y lo que obtendrán si logran el objetivo planteado.

Algo importante sobre este tipo de liderazgo lo señalaron Durán y Castañeda (2015), donde manifiestan que este estilo de liderazgo trabaja bajo ciertos estándares de logros y metas, por lo cual, existen situaciones en las que el trabajo y el ambiente laboral intervienen en la motivación de los trabajadores, entonces, el utilizar recompensas resulta ser un método eficaz para subsanar dicha situación.

Por otra parte, para Bass (1990), los líderes transaccionales resaltan los aspectos interpersonales del desempeño como lo son el presupuesto, la planificación y los horarios, lo cual se basa en un acuerdo de intercambio, donde el líder y el trabajador asumen responsabilidades y roles interrelacionados para alcanzar los objetivos designados, y acuerdan aquello que el trabajador debe realizar para obtener la recompensa (material o no material) o para evitar la sanción que se estipula en el contrato. Los empleados esperan el apoyo del líder en la consecución de resultados

positivos para percibir el proceso como justo si las recompensas son equitativas en función del desempeño.

De esta manera, se pudo evidenciar las distintas posturas de diferentes autores, en la cual, todos llegan a la conclusión de que este liderazgo no es más que un intercambio claro entre los líderes y los trabajadores, donde las recompensas o beneficios se dan a cambio del cumplimiento de metas y objetivos trazados. Este liderazgo motiva a los trabajadores a establecerse expectativas concretas y recompensas justas, es decir, que vayan acorde a lo realizado, creando así una relación basada en el beneficio mutuo. Además, el dar recompensas en situaciones donde la motivación de los empleados decae debido a distintos factores laborales resulta ser una estrategia efectiva para mantener el desempeño y las metas establecidas.

Por su parte, Según Robert y Vandenberghe (2021), el liderazgo laissez-faire es singular porque sus líderes son muy pasivos, lo cual, produce efectos dañinos en las organizaciones y sus colaboradores, además, produce disminución en la satisfacción laboral y la motivación. Es decir, este de liderazgo de cierto modo es un factor negativo que puede llegar a incidir en la satisfacción laboral; al respecto, Peñafiel et al. (2022) considera que un líder laissez faire genera tensión en el grupo, debido a la falta de interés en los objetivos y sus actitudes, lo cual, produce desmotivación, apatía y desanimo, lo cual, dichos malestares se evidencian aún más cuando el líder deja sus obligaciones y funciones a que las realice otro miembro del equipo, pero no le molesta llevarse el crédito ajeno.

Sin embargo, Vasileva y Datta (2021) consideraron que, si bien el estilo de liderazgo laissez faire puede ser perjudicial para la organización, este no sería del todo malo, ya que puede ser beneficiosos para otros miembros del grupo. Distintas organizaciones proporcionan el empoderamiento de los trabajadores cuando estos

demuestran compromiso con los objetivos de la empresa. Es por ello que en algunas ocasiones la ausencia del líder puede llegar a convertirse en una oportunidad para los colaboradores de adquirir mayor compromiso y autoridad para tomar decisiones, esto les permitirá desarrollarse como profesionales y mejorar su potencial como futuros líderes.

Aun así, a la hora de otorgar responsabilidades a los colaboradores debe hacerse con rigurosidad, esto debido a que antes de brindar la confianza a los empleados y delegar funciones del líder que es ausente, hay que tener en cuenta que los subordinados conozcan sus limitaciones y sus compromisos, lo cual hará que se evite cualquier tipo de discusión en la empresa (Toriquil et al., 2019).

Por su parte, Mihai et al. (2017) expone que el liderazgo *laissez faire* resulta ser riesgoso e ineficaz en el manejo de las empresas. Lo cual, se debe a que los colaboradores no pueden trabajar sin una adecuada supervisión y manejo del tiempo. Por lo que Vasileva y Datta (2021) plantean que este estilo de liderazgo se caracteriza por descuidar y abandonar sus responsabilidades y funciones como tal, así como el distanciamiento y la falta de interés en sus seguidores.

Al respecto, Klasmeier et al. (2021) definen este estilo de liderazgo como destructivo, ya que al dejar a los trabajadores sin ningún tipo de capacitación u orientación para realizar sus labores. Por tal motivo, se le denomina destructivo, ya que su distanciamiento en la organización genera una baja significativa en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Ahora bien, se puede evidenciar que algunos autores resaltan que esta falta de interés por parte del líder *laissez-faire* puede llegar a ser beneficiosa en aspectos como lo son el empoderamiento del personal, sin embargo, se evidencia que la distancia social

entre líder y colaborador resulta ser negativo para la organización, esto debido al hecho de no estar involucrado en su totalidad con el trabajo de sus subordinados, acarreando así consecuencias negativas como lo son el desinterés por cumplir los objetivos y la falta de motivación. Además, la falta de involucramiento del líder tiende a mitigar el interés de los subordinados por su trabajo, lo que trae consigo que los trabajadores estén propensos a efectuar del mismo modo la mala actitud de su líder.

Dentro del análisis bibliográfico que se realizó, también pudimos identificar el estilo de liderazgo autocrático, el cual, es caracterizado por que el líder mantiene una actitud dictadora y espera que sus trabajadores ejecuten sus órdenes siempre, suele ser dogmático (Pacsi et al., 2016). Asimismo, Maamari y Saheb (2018) dicen que el líder autocrático influye de manera positiva en la empresa, ya que su forma de dirigir y de tomar decisiones hace que guíe al grupo a cumplir los objetivos de la organización. Es por ello, que el desempeño del grupo se verá reflejado en los resultados del cumplimiento de la empresa (Pawirosumarto et al., 2017).

Por otro lado, se dice que este estilo de liderazgo promueve la formación de los empleados nuevos que no cuentan con experiencia laboral y permite que se acoplen para realizar trabajo bajo presión y con medidas disciplinarias, las cuales son previamente establecidas por el líder. (Mihai et al., 2017). Por ende, este estilo puede resultar beneficioso, sobre todo, cuando la organización pasa por una crisis y se necesita una autoridad firme y segura que solucione los problemas más urgentes.

Sin embargo, Peñafiel et al. (2022) como contraparte de lo anteriormente dicho, expone que el trato que algunas veces es irregular del líder autocrático con su grupo genera que, algunos de sus miembros sean sumisos hacia él y que existan reacciones de manera agresiva entre los trabajadores. Lo cual sugiere que, esas situaciones pueden generar un factor des motivacional por los empleados al tener más metas impuestas y el

trabajo con mucha presión, hay situaciones en las que no se contemplan ni los recursos materiales ni los recursos humanos por parte del líder. Esto se debe un poco a que el líder autocrático, en muchas de las situaciones laborales, solo centra su atención a cumplir los resultados para su propio beneficio.

En el mismo sentido, Peker et al. (2018) refirió que este tipo de líder fomenta la disminución de la autoestima del personal en su poder y, a su vez, permite que se arraiguen pensamientos de odio y resentimiento entre el grupo de trabajo. Asimismo, estas situaciones pueden llegar a tal nivel de propiciar una especie de acoso laboral, ya sea del jefe contra los colaboradores o entre ellos.

De igual forma, El liderazgo autocrático en sí mismo es una manera de buscar y propiciar la satisfacción laboral de los trabajadores en función al cumplimiento de los objetivos de la organización, todo esto según Pawirosumarto et al. (2017). Sin embargo, inhibe todo principio de satisfacción laboral puesto que, normalmente, sus acciones dictatoriales llegan a desmotivar a los colaboradores y a propiciar que estos pierdan el compromiso con la organización. Por lo tanto, esas actitudes y esas formas de trabajar del líder autocrático generan en su gran mayoría rechazo, ya que están asociadas a maltratos psicológicos, físicos y a la insatisfacción general del personal a cargo (Peñafiel et al., 2022).

De esta manera, se hace evidente como el líder autocrático ejerce una considerable implicancia negativa en el ambiente organizacional, al ser un estilo de liderazgo demasiado rígido y poco empático, es decir donde las ordenes vienen directamente de una sola persona y no están sujetas a cambios ni a ser debatibles, donde se es abusivo y opresor. Sin embargo, se puede evidenciar como varios autores coinciden en que este estilo de liderazgo, de cierta manera, resulta ser beneficioso en casos donde se necesitan fijar y dar cumplimiento de los plazos de producción previstos

de una empresa, a lo que esto trae consigo como resultado la mejora de la técnica de los colaboradores en sus áreas laborales y los tiempos para que se lleguen a cumplir las metas de una organización, lo cual dará como resultado un desempeño laboral satisfactorio, lo que favorecerá a pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, este estilo de líder en palabras de Jiménez (2018) tiende a ser un liderazgo más participativo, por lo que tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus colaboradores. Es por ello, que este líder involucra e integra de manera activa a sus trabajadores, propiciándoles así, la colaboración y comunicación como principales principios en la toma de decisiones. Al respecto, Sánchez (2015) relaciona al liderazgo democrático con propósito de fomentar la participación activa del grupo, la gratitud por la opinión de los diferentes miembros del mismo fomenta a su vez la escucha activa teniendo en cuenta la opinión de los demás, ofreciendo ayuda y orientación, y delegando tareas.

Del mismo modo, Vasileva y Datta (2021), evidencian que los líderes demócratas suelen ser muy responsables al momento de delegar funciones, es concurrente que estos inserten valores como la honestidad, la transparencia, y la justicia, y a su vez se apoyan del involucramiento y la inclusión que se le suelen otorgar a sus colaboradores, con el fin de aunar esfuerzos para alcanzar las metas fijadas por la organización. Es por ello, que se resalta de lo los líderes democráticos el hecho de ser empáticos y a partir de esto buscar que sus colaboradores tengan una percepción del líder basado en la honestidad y transparencia. De esa manera, a raíz de este estilo de liderazgo se busca motivarlos a seguir esforzando, en relación a el líder se tomará cargo de que sus opiniones y aportaciones sean realmente valoradas y consideradas por la organización.

Por su parte, Toriquil et al. (2019) evidencian que, al involucrar de manera democrática a los colaboradores en los procesos de la toma de decisiones, puede llegar a darse la probabilidad de que, al tener diferentes opiniones, no se tome la adecuada o, por defecto, este proceso de toma de decisiones tarde tanto que termine por agotar recursos y esfuerzos innecesarios solo para obtener resultados fuera de tiempo pactada.

Ahora bien, Mihai et al. (2017) sugiere que, si bien este estilo de liderazgo llega a impactar positivamente en el ambiente organizacional, a su vez, su alta inclinación hacia el trabajo en equipo, puede influenciar de forma negativa, debido a que esta situación puede ser contraproducente a la hora de la toma de decisiones, cuando se trata del trabajo en equipo y se participa con personal poco capacitado. Ante esta situación, es imposible inferir si los resultados, en cuanto a la toma de decisiones, podrán perjudicar a la organización.

De esta manera, es relevante mencionar que varios de los autores destacan el liderazgo democrático como uno de los más factibles dentro del mundo organizacional, puesto que se trata de un liderazgo que es activo, que a su vez genera mayor compromiso y responsabilidad con la empresa, del mismo modo busca potencializar esas habilidades sociales, y de igual manera el crecimiento personal en los colaboradores, en donde se les incluye en la toma de decisiones, todo esto permitiendo y en pro de reflejar así una mejor comunicación y mayor productividad en las empresas y mundo organizacional actual.

En la actualidad, el mundo empresarial en Colombia es sumamente amplio, hay múltiples empresas cada una con funciones, productos, objetivos específicos y por supuesto, con un tipo de liderazgo diferencial. Por su parte, el liderazgo transformacional lo utilizan aquellas empresas que creen en la confianza, la motivación y el desarrollo general de sus trabajadores; el liderazgo transaccional es aplicado en

aquellas empresas vinculadas al sector industrial o estatal, las cuales motivan a los trabajadores con recompensas y una relación directa entre esfuerzo y beneficio.

El liderazgo *laissez – faire* se podría decir que es el estilo de liderazgo menos utilizado, sin embargo, algunas empresas lo aplican ya que están a favor de promover la autonomía en los trabajadores, sin embargo, este estilo de liderazgo hay que saberlo manejar puesto que si no se realiza de manera adecuada puede generar caso en la organización; el liderazgo autocrático es el menos visible en empresas innovadoras, este es más que todo utilizado en empresas tradicionales donde prima el control y la disciplina; el liderazgo democrático ha ganado protagonismo en los últimos años en aquellas empresas colombianas que generan un ambiente de colaboración e inclusión, fomentando en los colaboradores la participación y toma de decisiones.

### **Conclusión**

Con base a la revisión documental, sobre los estilos de liderazgo en las empresas Latinoamericanas, se puede evidenciar que cada empresa cuenta con su propio estilo de liderazgo, dentro de los cuales se encuentran los mencionados durante esta monografía, el autocrático, democrático, *laissez-faire*, transformacional y transaccional, así mismo, pudimos identificar que cada uno de estos estilos presenta sus propias ventajas y desafíos que influyen significativamente en el ambiente de trabajo, en la motivación de los trabajadores, y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La efectividad de cada estilo de liderazgo depende de muchos factores como el sector, el ambiente específico de la organización y su cultura. Es de cada una de estas analizar su estructura y sus necesidades antes de implementar un estilo de liderazgo en particular, identificar estos factores ayuda a seleccionar un liderazgo más adecuado y efectivo.

El liderazgo transformacional es valorado por su enfoque en la motivación y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, generando en ellos un compromiso y un alto desempeño. Además, fomenta en los colaboradores la innovación, el sentido de pertenencia y la colaboración, lo cual es beneficioso para el crecimiento de la empresa a largo plazo. El liderazgo democrático ha ganado popularidad por ser un tipo de liderazgo inclusivo y participativo, lo cual contribuye a mejorar la moral del equipo y aumenta la responsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones.

Asimismo, el liderazgo transformacional es el que genera los resultados más efectivos, ya que como se mencionó en el anterior párrafo, se centra en motivar, inspirar y desarrollar tanto personal como profesionalmente a los colaboradores. Este estilo en gran parte busca potenciar la innovación, el sentido de pertenencia y el compromiso, lo que mejora significativamente el desempeño tanto colectivo como individual dentro de las organizaciones. Además de esto, al promover una visión a comparación de los demás liderazgos, un poco más compartida y enfocada en el trabajo en equipo, permite de esta manera crear un ambiente laboral positivo que contribuye al éxito organizacional a largo plazo. Por estas razones, es considerado el más efectivo para enfrentar los desafíos del entorno organizacional actual.

En cuanto al liderazgos *laissez – faire*, podríamos decir que genera falta de dirección y desorganización de los trabajadores, mientras que el liderazgo autocrático reduce la creatividad y moral del equipo lo que conlleva a la desmotivación e insatisfacción laboral.

De igual forma, este estilo de líder es poco utilizado, debido a que posee un enfoque más pasivo, acompañado de la falta de dirección efectiva suelen generar desorganización, desmotivación y una baja en el rendimiento de los equipos, sin

embargo, en algunos casos puede llegar a ser útil para fomentar autonomía en trabajadores altamente competentes y creativos, aun así, en la mayoría de los entornos organizacionales es por ello que es considerado de gran manera poco efectivo y menos aplicable en contextos donde se requieren liderazgos un poco más activos y de la dirección clara y transparentes a la hora de alcanzar las metas trazadas por la organización.

Por su parte, el liderazgo más utilizado en aspectos generales y globales es el autocrático, esto debido a que su estructura jerárquica y enfoque en el control y la toma de decisiones centralizadas permite en organizaciones tradicionales priorizar valores tales como la disciplina y el cumplimiento de objetivos a corto plazo. Sin embargo, aunque puede llegar a ser el más común, los efectos negativos que este produce en el clima laboral, como la disminución de la moral y asimismo la creatividad del equipo, lo convierten en una práctica que gran manera debería ser reconsiderada y su vez complementada con estilos más participativos y efectivos como el transformacional o en su defecto democrático.

Sin embargo, en el liderazgo autocrático es evidente que los resultados más desfavorables vienen de parte de este tipo de líderes, principalmente debido a su carácter impositivo y a su vez a esa gran falta de consideración por esas opiniones que pueden llegar a tener sus colaboradores y asimismo sus necesidades. No obstante, aunque puede ser útil en contextos donde se requiere un poco más de control estricto y cumplimiento inmediato de objetivos tanto a largo, corto y mediano plazo, este estilo tiende a inhibir e influenciar en la creatividad, reducir la moral del equipo y generar ambientes laborales negativos. A parte, su enfoque rígido y autoritario puede derivar en muchas de las ocasiones en desmotivación, alta rotación de personal y conflictos dentro

del equipo de trabajo, influenciando de esta manera en el clima organizacional de las distintas organizaciones, afectando el desempeño a largo plazo.

Por otro lado, a nivel regional en Latinoamérica, el estilo de liderazgo más utilizado varía según el contexto organizacional, sin embargo, el liderazgo democrático ha ganado con el pasar de los años terreno, y es que este enfoque promueve de manera constante una participación más activa de los colaboradores en esa toma de decisiones que apremian en las organizaciones, generando así inclusión, motivación y un ambiente laboral colaborativo, hablando un poco del clima laboral.

Asimismo, su creciente popularidad responde un poco a la necesidad que últimamente apremia en las empresas, la necesidad de adaptarse a entornos más dinámicos y participativos, en donde el compromiso de los colaboradores se convierte en un factor fundamental para el logro de los metas organizacionales. Sin embargo, en sectores un poco más tradicionales, sigue persistiendo el uso del liderazgo autocrático, especialmente en organizaciones que priorizan un poco más la jerarquía y el control.

De esta manera, los líderes efectivos deben estar preparados para adaptarse a los cambios constantes del entorno empresarial, capacitar a los líderes en habilidades emocionales y de comunicación puede mejorar su capacidad para adoptar un estilo de liderazgo que responda a las demandas actuales del mundo empresarial y de su organización. Por consiguiente, podemos decir que los estilos de liderazgo en las empresas latinoamericanas son bastante diversos y responden a un entorno dinámico que exige líderes capaces de adaptarse y de inspirar a sus equipos hacia el logro de objetivos organizacionales, favoreciendo aquellos estilos que fomentan la motivación, la participación y el compromiso en el equipo de trabajo.

## Referencias

- Acuña Ceballos, C. M. (2022). El liderazgo democrático, las habilidades y la producción de las empresas del sector financiero. *Episteme. Revista de divulgación en estudios socioterritoriales*.
- <https://doi.org/10.15332/27113833.8376>
- Agreda Fernandez, D., Manosalva Liza, J. I., & Sonapo Pérez, C. A. (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57397>
- Aliaga Aguirre, J. P., & Falcon Cossi, Y. C. (2023). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el área de Corporate & Investment Banking del BBVA. <http://hdl.handle.net/10757/671177>
- Alcazar Juarez, Julio Cesar Junior; Mispireta Peralta & Karem Elizabeth. (2023). Impacto del liderazgo en el comportamiento organizacional en la empresa assio sac [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670869/Alcazar\\_JJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670869/Alcazar_JJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arrieta Chacón, Juan Luis; Lazo Vargas & Carla Priscilla. (2021). Los efectos de los estilos de liderazgo en el marco del cambio organizacional <http://hdl.handle.net/10757/657826>
- Cabana Villca, Segundo Ricardo, et al. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y*

Administración; Vol. 67, Núm. 4. Recuperado de

<https://repositorio.unam.mx/contenidos/4130356>

Cárdenas Castellanos, J, Castillo Figueroa, M, Javela Ávila, L y Jiménez Arévalo, L. (2022). Programa de liderazgo dirigido a medianas empresas de publicidad en la ciudad de Bogotá: Leadership LMSC. Universidad Católica de Colombia.

<https://hdl.handle.net/10983/27498>

Carrera Luyo, J. H., & Nación Briceño, A. E. (2020). Liderazgo transformacional como método alternativo para el desempeño laboral en las organizaciones. Revisión sistemática de la literatura y metaanálisis.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64032/Carrera\\_LJHNaci%  
c3%b3n\\_BAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64032/Carrera_LJHNaci%c3%b3n_BAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

César Torres, Julio. (2019). "Perfil jerarquizado de liderazgo transformacional y transaccional de los directivos de la división de rehabilitación integral de un Instituto Nacional de Salud y su influencia en la satisfacción, esfuerzo extra y efectividad de su personal". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación General de Estudios de Posgrado, UNAM.

<https://repositorio.unam.mx/contenidos/3472172>

Chavez Alca, Heddy Milagros; Jimenez Falcón Jeniffer Teresa. (2022). Los estilos de liderazgo y su implicancia en el clima organizacional

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667095/Ch%  
c3%a1vez\\_AH.pdf?sequence=17&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667095/Ch%c3%a1vez_AH.pdf?sequence=17&isAllowed=y)

Cossio Benites, J. D., & Monje Lindo, N. H. (2022). TSP 90 - Los enfoques de liderazgo en las empresas modernas. <http://hdl.handle.net/10757/666985> YAAA

De La Cruz Policarpo, Briggith Melania. (2021). Liderazgo y desarrollo personal

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6168>

De La Cruz Suarez, D. L. (2022). Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la

Municipalidad provincial de Lambayeque.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz\\_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De La Ossa Acosta, X, Ortega Araujo, W y Stanford Salcedo, J. (2021). Influencia del liderazgo en la mejora de los procesos de calidad dentro de las organizaciones: análisis para el sector servicio en empresas estatales.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/59279f3d-ca54-4985-b7ab-dbd5a8054699>

Fernandez Huaracha, D. E. (2021). La importancia de los estilos de liderazgo en las organizaciones. [https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/8559de4b-13ae-4c91-bda7-](https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/8559de4b-13ae-4c91-bda7-a7cc2755cf34)

[a7cc2755cf34](https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/8559de4b-13ae-4c91-bda7-a7cc2755cf34)

Gómez Ocampo, Jennifer; Gómez Quintero, Nataly. (2023). El liderazgo como factor clave de éxito para la alta gerencia

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/27606>

Gregorio. M. N., & Huamaní, R. C (2020). El liderazgo y su influencia en las pequeñas empresas: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación).

Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24894>

Guerrero Bejarano, M. A. (2020). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_f218751a4bb9df94be29ccc](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f218751a4bb9df94be29ccc)

af1 1507af

# A n e x o s

## Anexo 1

**Tabla 1. Matriz de rastreo documental**

Autores, año y país	Muestra	Método de análisis de datos	Factor asociado	Sentido de la asociación
Acuña Ceballos Claudia Marcela 2022 Colombia	Esta investigación fue desarrollada en Venezuela, con una muestra en el sector financiero.	Metodología cualitativa	Liderazgo, liderazgo democrático	Esta investigación se asocia con el presente trabajo realizado debido a su definición sobre liderazgo, liderazgo democrático y como este influye en las organizaciones y en la productividad de las mismas.
Agreda Fernandez Daysi Manosalva Liza Judith Ivonn Sonapo Pérez César Augusto 2020 Perú	Revisión de diferentes artículos científicos para confirmar o negar una hipótesis sobre el liderazgo transformacional.	La metodología del presente artículo es de investigación bibliográfica con técnicas de análisis documental.	Liderazgo transformacional, organizaciones, liderazgo, impacto en las organizaciones	La asociación principal de esta investigación es las diferentes definiciones de liderazgo transformacional propuestas por diferentes autores, las diferentes teorías del mismo y las características principales.
Aliaga Aguirre Jean Paul Falcon Cossi Yolanda Consuelo 2023 Perú	La muestra de este estudio se realizó con los trabajadores del área de Corporate & Investment Banking - CIB del BBVA en Perú.	Metodología cuantitativa	Liderazgo, desempeño laboral, liderazgo transformacional	Esta investigación está asociada a la presente monografía debido al énfasis que hace en el liderazgo transformacional y evidenciando como este estilo de liderazgo tiene la capacidad de motivar al equipo y fomentar la realización tanto personal como profesional.
Alcazar Juarez Julio Cesar Junior Mispireta Peralta Karem Elizabeth 2023 Perú	La muestra de la presente investigación es el sector de arquitectura e ingeniería en la organización ASSIO S.A. C en Lima, Perú.	Metodología cuantitativa	Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, gestión del cambio	La asociación de la presente investigación está relacionada con las diferentes teorías de liderazgo, en como estas influyen dentro de la organización, el clima y la cultura, así mismo, como un buen liderazgo transformacional influye y puede mejorar el ambiente dentro de una organización.

<p>Arrieta Chacón Juan Luis Carla Priscilla, Lazo Vargas 2021 Perú</p>	<p>La muestra consistió en una revisión bibliográfica de antecedentes científicos como artículos, revistas, textos, periódicos, entre otros que permitieron la recolección de información para dicha investigación.</p>	<p>Metodología cualitativa</p>	<p>Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, satisfacción laboral, organizaciones, cambio organizacional</p>	<p>Su asociación con el presente trabajo se centra en las definiciones de los distintos estilos de liderazgo, específicamente en el liderazgo transformacional y el transaccional, así como la comparación entre los distintos estilos de liderazgo.</p>
<p>Cabana Villca Segundo Ricardo Rivera Guerra Macarena Belén Véliz Fernández Rodrigo Patricio Aguilera Zambra Mauricio Israel 2022 Chile</p>	<p>La muestra está seleccionada con empresas de menor tamaño de la Región de Coquimbo – Chile, representadas por las micro, pequeña y medianas empresas (Mipyme).</p>	<p>Metodología cuantitativa</p>	<p>Liderazgo; satisfacción laboral; efectividad en el desempeño; competitividad</p>	<p>En esta investigación se analiza la influencia directa e indirectamente en la competitividad de estas empresas, a partir de variables significativas, las cuales son; liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, efectividad en el desempeño, esfuerzo extra y satisfacción laboral. Por esta razón se puede asociar con nuestra temática.</p>
<p>Cárdenas Castellanos Juan Sebastián Castillo Figueroa María Alejandra Jiménez Arévalo Laura Camila Javela Ávila Leidy Tatiana 2022 Colombia</p>	<p>La muestra pertenece al programa de Leadership LMSC en las empresas de publicidad en el sector de chapinero en la ciudad de Bogotá</p>	<p>Metodología cuantitativa</p>	<p>Liderazgo, liderazgo transformacional, efectividad, clima laboral</p>	<p>Esta investigación está asociada con el presente trabajo debido a las posturas de liderazgo que explica, además de definir el estilo de liderazgo transformacional y comprobar la eficacia de este dentro de las empresas.</p>
<p>Carrera Luyo Jeffrey Hector Nación Briceño Anggie Esther 2020 Perú</p>	<p>La muestra consistió en la revisión bibliográfica de artículos científicos que pudieran dar respuesta a a si el liderazgo transformacional es un método alternativo para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones.</p>	<p>Metodología cuantitativa</p>	<p>Liderazgo transformacional, organizaciones</p>	<p>Esta investigación se asocia a la presente monografía debido a las teorías sobre el liderazgo transformacional y su influencia en las organizaciones.</p>

Chavez Alca Heddy Milagros Jimenez Falcón Jeniffer Teresa 2022 Perú	Para el presente trabajo de obtuvo como muestra las diferentes bases de datos científicas para la obtención de artículos de revisión que estuviesen acorde con la temática abordada.	Metodología cualitativa	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo democrático, liderazgo laissez faire, liderazgo autocrático	La asociación con la temática del presente trabajo es la postura de distintos autores es los estilos de liderazgo, principalmente, en el democrático, laissez faire y el autocrático, además, de indagar cual de todos los estilos de liderazgo sigue causando controversia en el mundo.
Cossio Benites Jimmy Dali Monje Lindo Nilda Helen 2022 Perú	La muestra del presente trabajo fueron alrededor de 80 artículos científicos que permitieron comprender las diferentes posturas de distintos autores.	Metodología descriptiva bibliográfica	Estilos de liderazgos, empresas modernas, globalización, organizaciones	De esta manera, dicho trabajo está asociado a la presente monografía por la información de cada uno de los estilos de liderazgo y como estos influyen y se adaptan a las empresas modernas y a todo el tema de la globalización.
De La Cruz Policarpo Briggith Melania 2021 Perú	Revisión de las fuentes relacionadas con la temática de liderazgo, el análisis de las fuentes seleccionadas y el diseño del esquema de desarrollo de contenido para el artículo de investigación.	Monografía	Liderazgo, desarrollo personal, liderazgo transformacional	La investigación hace énfasis a las teorías del liderazgo y las variaciones que tuvieron en varios periodos, el paso del líder innato a los líderes transformacionales donde la primera refiere al orden genético para alcanzar el liderazgo y lo transformacional es aquel que influye y respalda a sus seguidores, pero, sobre todo, busca alcanzar sus metas involucrándose en el trabajo colectivo.
De la Cruz Suarez Diana Lizbeth 2022 Perú	La muestra fue de 118 trabajadores seleccionados de una población de 340 por medio del muestro probabilístico aleatorio simple con estimación proporcional.	Metodología cuantitativa	Estilos de liderazgo, gestión, desempeño, empresas	La asociación del presente trabajo con la investigación presentada es sobre los estilos de liderazgo y como estos influyen en el desempeño de las organizaciones.
De la Ossa Acosta Ximena Ortega Araujo Wendy Stanford Salcedo Jesús 2020 Colombia	Empresas del sector servicio público y estatal.	Monografía	Liderazgo, motivación, organización	A través de la presente revisión bibliográfica se estudió durante los últimos diez años la influencia que tiene el liderazgo en la mejora continua de los procesos en empresas de servicios, que hacen parte del sector estatal.

Fernández Huaracha Daniel Eduardo 2021 Chile	Fuentes de la información, aportes de los expertos y los hallazgos de las investigaciones científicas.	Revisión de literatura	Estilos de liderazgo, teorías, motivación, organización	El objetivo de esta investigación es presentar una visión amplia acerca de la importancia de los estilos de liderazgo en las organizaciones, por lo cual va acorde con nuestra temática.
Gómez Ocampo Jennifer Gómez Quintero Nataly 2023 Colombia	La muestra consistió en la recolección de información de la temática tratada a través de distintos artículos y revisiones científicas.	Metodología cualitativa	Liderazgo, gerencia, dirección, organización	El presente artículo está asociado a la temática de la monografía debido a las posturas que representa sobre el liderazgo y sobre las características y habilidades que debe tener un líder.
Gregorio Magno Neyra Moreyra Huamaní Rubianes Rosario Carolina 2020 Perú	Como muestra hacen referencia a 30 artículos de diferentes autores, entre los años 2003 al 2019 todos ellos referidos al liderazgo como tema principal, aplicado a MyPES y pequeñas empresas y su tratamiento en sus países de origen	Metodología cualitativa	Liderazgo, MyPES, Pequeña Empresa, Líder	La presente investigación trata “El liderazgo y su influencia en las empresas pequeñas”, teniendo como finalidad determinar las características del liderazgo en pequeñas empresa, permitiendo asociar la investigación con nuestra temática.
Guerrero Bejarano María Auxiliadora 2020 Perú	La muestra fue probabilística, con un número de datos aceptados para aplicar el método de análisis de datos elegido: SEM.	Metodología cuantitativa	Satisfacción laboral, compromiso organizacional, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, desempeño	La asociación de ambas investigaciones es la comparación entre los distintos estilos de liderazgo y cual aporta más a la productividad de la organización.
Higa Yshii Rosa Maria 2021 Perú	La población objeto de estudio estuvo conformado por 850 Gerentes de empresas empresariales de Ica, la cual fue obtenida de la Sociedad Nacional de Industrias.	Método científico y analítico con nivel descriptivo - explicativo	Liderazgo sistemático, potencial, empresas, pequeñas y medianas empresas	La asociación con la presente investigación es sobre las características que poseen los líderes sistémicos.
Jave Iris Silva Caillaux, Gianfranco 2024 Colombia	La muestra consiste en la revisión de distintos documentos y artículos bibliográficos que aporten información para el desarrollo de la investigación.	Metodología cualitativa	Organizaciones, liderazgo,	La asociación va dirigida a los distintos tipos de liderazgo que allí se mencionan.

León Manrique Ana Paula Rodríguez Cuba Alejandra Adriana 2023 Perú	La muestra que se trabajó fue las bases de datos consultadas de Scopus, ProQuest y Ebsco donde se seleccionaron 11 investigaciones publicadas entre los años 2018 y 2023 que estudiaron la relación entre el liderazgo y clima laboral.	Metodología cualitativa	Liderazgo, estilos de liderazgo, cualidades de liderazgo, liderazgo transformacional	Este artículo estuvo asociado debido a su planteamiento de que el liderazgo se ve implicado en cualquier tipo de organización como sociedades, grupos humanos, países o una organización corporativa y más durante la actualidad, lo que hace que esta competencia sea una de las más valorada y buscada por el ámbito organizacional.
Geraldo Campos Luis Alberto Mera Sánchez Alicia Roxana Rocha Perez Esther 2020 Perú	Revisión de diferentes artículos científicos para confirmar o negar una hipótesis sobre los estilos de liderazgos.	Revisión teórica	Estilos de liderazgo, liderazgo autoritario liderazgo transaccional, liderazgo transformacional	Se asocia porque da a conocer esa descripción de los principales estilos de liderazgo y establecer su grado de importancia para las organizaciones humanas de forma general.
Mantilla Campaña Gianella Victoria 2021 Perú	La muestra fue de 75 trabajadores de la empresa PRO TECH SECURITY.	Se efectuó una investigación aplicada correlacional con un enfoque cuantitativo	Liderazgo, cultura organizacional, afiliativo, habilidades y estilos de liderazgo.	Se asocia porque el presente trabajo explica los estilos de liderazgo, las habilidades que debe poseer un líder y las distintas teorías existentes sobre el presente tema.
Medina Barrera Karem Noelia 2020 Perú	La muestra está constituida por 30 colaboradores administrativos.	Metodología cuantitativa, con diseño no experimental y de nivel correlacional	Liderazgo, comunicación Interna, agroindustria	Dichos estudios se asocian por la identificación de los distintos estilos de liderazgo, las teorías que lo conforman y como este influye dentro de una organización
Mera Loor María Karina Cruz Artega Kerly Cecilia Zambrano Zambrano Elisa Juverly 2021 Ecuador	La muestra consistió en un análisis documental de la consulta en textos, documentos, investigaciones similares, artículos científicos y páginas de internet.	Revisión bibliográfica	Liderazgo, organizaciones, líder, estilos de liderazgo, objetivos	La asociación con el presente trabajo se centra en los líderes, distintas teorías sobre estos y porque son tan importantes y fundamentales dentro de la organización.
Montañez Huancaya De Salinas Palumbo Pinto Aquila Priscila Ramos Vera Guido Benedicto	Revisión de diferentes documentos científicos para confirmar o negar una hipótesis sobre los estilos de liderazgos en las organizaciones educativas.	Revisión teórica documental y/o bibliográfica	Liderazgo, estilos de liderazgo	Se encuentra asociación puesto que establece que las organizaciones educativas se encuentran cada día más dirigidas hacia estilos de liderazgo más democráticos, flexibles y participativos, basados en la toma de

Ramos Vera Rosario Pilar Patricia María 2022 Venezuela				decisiones a partir de la reflexión de los distintos niveles de la organización. No existe un estilo de liderazgo absoluto, al contrario, los líderes aplican distintos estilos de liderazgo en función de la necesidad de la organización.
Morales Llanes Jorge Ivan 2023 Colombia	Empresas del caribe colombiano.	La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal, no experimental	Liderazgo; autocrático	Se asocia el siguiente trabajo debido a que se evidenció que los colaboradores calificaron la mayoría de los indicadores, es decir, democrático, transformacional, colaborador y Laissez-Faire como poco eficientes, solo autocrático fue considerado como medianamente eficiente. Por tanto, los estilos gerenciales desempeñados por los gerentes de las empresas del caribe colombiano son poco eficientes.
Marín Valencia Nathalia Mosquera Torres Arlinton Antonio 2021 Colombia	La muestra está determinada por efectos causados por la pandemia producida por el covid-19 en las organizaciones.	Revisión científica	Liderazgo, COVID-19, transformación, trabajo en casa, empresa	Durante la investigación se abordan algunas perspectivas a tener en cuenta relacionadas con lo que en adelante tendrán que enfrentar el mundo y las empresas en términos de transformación digital, economía y cambios estructurales en las nuevas dinámicas empresariales y del liderazgo. Por consiguiente, es material útil para nuestra investigación.
Peña Acuña Beatriz 2021 España	La muestra consiste en la revisión de distintos artículos científicos que den aporte significativo a la investigación realizada.	La metodología de investigación esta basa en una revisión bibliográfica especializada con una trayectoria extensa de investigación	Visión global, cambio, liderazgo, participación	La asociación se basa en el liderazgo y la gestión empresarial, más aún en la actualización de los líderes en el mundo empresarial.

<p>Peschiera Miranda Luis Antonio Rodríguez Cabrera Jaime Aldo 2021 Perú</p>	<p>Revisión de las fuentes relacionadas con la temática de liderazgo, el análisis de las fuentes seleccionadas y el diseño del esquema de desarrollo de contenido para el artículo de investigación.</p>	<p>Metodología cualitativa</p>	<p>Autocrático, empresa, liderazgo</p>	<p>El presente trabajo muestra una gran controversia respecto a las posturas en torno a la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el incremento de la productividad en las empresas; esto, debido a la gran cantidad de autores que plantean que el primero es inadecuado. Sin embargo, por otro lado, hay autores que aseguran que, en ciertas circunstancias, este tipo de liderazgo es positivo o que se puede condicionar para reducir su impacto negativo y tomar ventaja de sus beneficios, es por ello que esta investigación se asocia con nuestra temática.</p>
<p>Perales Tenorio Rosario Carolina Vera Anselmo Elio Delmer 2020 Perú</p>	<p>Se recopilaron fuentes primarias como artículos científicos y académicos en revistas indexadas, que fueron elaborados en el periodo 2014-2019 y se relacionan con los temas que son objeto de estudio en este trabajo.</p>	<p>Metodología cualitativa</p>	<p>Liderazgo influyente, líder, desempeño organizacional, estilos de liderazgo.</p>	<p>El objetivo de este trabajo ha sido exponer diversas posturas sobre cómo impactan los estilos de liderazgo adoptados por el líder en el comportamiento del seguidor dentro de la organización, esto es, investigar cómo influyen los diferentes tipos de liderazgo en su comportamiento, por lo tanto se asocia con la temática que buscamos trabajar.</p>
<p>Pozo del Pezo Sonnia Alexis 2022 Ecuador</p>	<p>La población objeto de estudio estuvo conformado por empresas públicas del cantón Salinas.</p>	<p>Metodología tipo exploratoria - descriptiva</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>En la presente investigación se analizó el impacto ocasionado por el liderazgo transformacional en las empresas públicas seleccionadas del cantón Salinas y si es aplicado en su totalidad este estilo de liderazgo, asimismo, nos permitió analizar el mismo y asociarlo con la temática.</p>

<p>Quispe Gonzales Sonia Elena Foy Bellmunt Ingrid Noemi 2022 Perú</p>	<p>Revisión de las fuentes relacionadas con la temática de liderazgo transformacional, digital y femenino, liderazgo autoritario, estilos de liderazgo adaptativo y participativo.</p>	<p>Metodología tipo explicativa</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Se encuentra asociación debido a los objetivos específicos de la investigación, los cuales son analizar los estilos de liderazgo transformacional, digital y femenino; analizar el estilo de liderazgo autoritario; analizar los estilos de liderazgo adaptativo y participativo; contrastar las posturas sobre los estilos de liderazgo en tiempos de pandemia para encontrar similitudes, diferencias y complementariedad entre ellas; y, finalmente, analizar la información de los estilos de liderazgo más eficaces.</p>
<p>Rodríguez-Ponce Emilio Pedraja Rejas Liliana Labraña Julio 2021 Chile</p>	<p>Revisión de diferentes artículos científicos para confirmar o negar una hipótesis sobre los estilos de liderazgos.</p>	<p>Revisión literaria</p>	<p>Estilos de liderazgo</p>	<p>El artículo en primera instancia examina la relevancia de los estilos de liderazgo en las universidades, posterior a esto explora la evidencia sobre la relación entre liderazgo e innovaciones docentes, subrayando las ventajas de los estilos de liderazgos transformacionales y distribuidos, por ultimo discute esta evidencia en el contexto de los sistemas latinoamericanos, lo que nos permite asociarlo a nuestra temática.</p>
<p>Rosas Rodríguez María Alejandra 2023 Colombia</p>	<p>Entrevistas a líderes de empresa, cuya identidad es confidencial, y una encuesta aplicada a sus colaboradores para poder analizar y comparar el uso que cada líder le da a la comunicación dentro de sus equipos de trabajo, asimismo, entrevistas a un experto en liderazgo y Dircom (Dirección de Comunicaciones).</p>	<p>Investigación cualitativa</p>	<p>Liderazgo, líder, colaboradores, estilos de liderazgo</p>	<p>La presente investigación busca definir los estilos de liderazgo y el uso que cada uno de ellos hace de la comunicación, con el fin de alcanzar los objetivos o metas, permitiéndonos así profundizar en nuestra temática.</p>

Sánchez Montero Ivanna Karina Ríos Mariño Marcelo Javier Cajas Cajas Viviana Elizabeth Tanqueño Colcha Oscar Paul 2021 Venezuela	La muestra consiste en la revisión de distintos artículos científicos que den aporte significativo a la investigación realizada.	Investigación cualitativa	Liderazgo positivo; organizaciones saludables; prácticas organizacionales; estrategias; innovación	La investigación tiene como objetivo, determinar las implicaciones del liderazgo positivo dentro de organizaciones saludables, con la intencionalidad de ofrecer alternativas para la obtención de resultados satisfactorios y romper con esquemas de trabajos tradicionales.
Sánchez Ortega Jaime Agustín Rivas Rivadeneira Robner Echaiz Rodas Carlos Augusto Hidalgo Romero Iván 2022 Perú	Se presentó como muestra la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesiana de Iquitos.	Enfoque cuantitativo	Liderazgo; Organización	Se asocia el objetivo de la presente investigación con nuestra temática siendo este determinar el grado de relación entre el liderazgo democrático y el compromiso organizacional
Santamaria Cruz Fidel Victor Manuel 2021 Perú	La muestra es de 589 trabajadores de 43 empresas medianas del sector servicios en Lima Metropolitana.	Metodología cuantitativa	Liderazgo, empresas medianas, satisfacción laboral	La asociación va dirigida a los estilos de liderazgo transaccional y transformacional, sus distintas teorías y su influencia en las empresas.
Valladolid Villalobos Mary Carolina 2021 Perú	Revisión de literatura de artículos publicados en Chile, México y Perú.	Enfoque cualitativo	Liderazgo, liderazgo transformacional	Debido al objetivo de la investigación de describir las características del liderazgo transformacional de los directores de educación básica, se logra asociar diferentes puntos con la temática.

*Fuente: Elaboración propia (2024)*