

## Research Article

# El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano

## *Leadership in the organizational environment within the human context*

Santander-Salmon, Erika Stephania <sup>1</sup>Lara-Rivadeneira, Lenin José <sup>2</sup><sup>1</sup> Venezuela, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello<sup>2</sup> Ecuador, Esmeraldas, Investigador IndependienteDOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>

**Resumen:** El liderazgo es crucial para influir en los demás y adaptarse a las necesidades de la organización. En este estudio, se utilizó un enfoque cualitativo y se aplicaron métodos analíticos y descriptivos, basados en una revisión bibliográfica. El objetivo fue obtener una comprensión clara y precisa de los procesos de liderazgo. Este estudio se basó en un enfoque cualitativo y utilizó métodos analíticos y descriptivos. Se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva para obtener ideas claras sobre los procesos de liderazgo. Los resultados revelaron que el entorno de las instituciones está experimentando cambios acelerados con el fin de aumentar la competitividad, promover la productividad y fomentar la diversificación. Se discutieron diferentes tipos de liderazgo y políticas que establecen una cultura empresarial efectiva. Se concluyó que el liderazgo debe considerarse una habilidad importante en el ámbito institucional. Además, se destacó la importancia del progreso del talento humano como elemento estratégico para el crecimiento, la productividad y la competitividad a largo plazo en las empresas. Se discutió ampliamente la importancia del liderazgo en el campo institucional. En conclusión, el liderazgo en el ámbito organizacional es fundamental para influir en los demás y adaptarse a las necesidades de la organización.

**Palabras clave:** Liderazgo, Desarrollo afectivo, Comunicación interactiva

Check for  
updates**Received:** 20/Mar/2023**Accepted:** 28/Mar/2023**Published:** 30/Abr/2023

**Cita:** Santander-Salmon, E. S., & Lara-Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)  
<https://economicsocialresearch.com>  
[info@grupo-aea.com](mailto:info@grupo-aea.com)

**Nota del editor:** Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2023 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

**Abstract:**

Leadership is crucial to influence others and adapt to the needs of the organization. In this study, a qualitative approach was used and analytical and descriptive methods were applied, based on a literature review. The objective was to obtain a clear and accurate understanding of leadership processes. This study was based on a qualitative approach and used analytical and descriptive methods. A comprehensive literature review was conducted to obtain clear insights into leadership processes. The results revealed that the environment of institutions is undergoing accelerated changes in order to increase competitiveness, promote productivity and foster diversification. Different types of leadership and policies that establish an effective corporate culture were discussed. It was concluded that leadership should be considered an important skill at the institutional level. In addition, the importance of advancing human talent as a strategic element for growth, productivity and long-term competitiveness in companies was highlighted. The importance of leadership in the institutional field was widely discussed. In conclusion, leadership in the organizational field is fundamental to influence others and adapt to the needs of the organization.

**Keywords:** Leadership, Affective Development, Interactive Communication.

## 1. Introducción

En el contexto social, las organizaciones han buscado aplicar la teoría administrativa para el desarrollo de los entornos, sin embargo, se ha descuidado el talento humano como un cimiento importante de cualquier organización. Esto ha llevado a un nivel bajo de conservación del talento y a la generación de un alto nivel de negatividad que impacta negativamente en el logro de los objetivos (Lucena, 2021). Las emociones negativas pueden afectar el desarrollo personal de los talentos, por lo que los líderes deben intervenir para fortalecer la relación filial entre la institución y los empleados. Esto se logra a través de características como la confianza, la intimidad y la astucia, reflejadas en el comportamiento correcto y sustentadas en el compromiso de los gerentes organizacionales (Arenas & Bayón, 2021).

Además, la falta de atención al talento humano en las organizaciones puede limitar el desarrollo de conocimientos complejos, hábitos valiosos y costumbres, que influyen en las acciones y decisiones de los empleados (Borrero, 2019). El talento humano es esencial en cualquier organización y su desarrollo impacta directamente en el logro de los objetivos. Es necesario fortalecer el liderazgo dentro del campo organizacional para mejorar el ambiente laboral, promover la motivación y la resolución de problemas (Ponce & Gómez, 2021). Además, personalizar el liderazgo a las características únicas de cada persona es fundamental para liderar de manera efectiva y adaptarse a la complejidad y diversidad del individuo (Ospina, 2023).

El objetivo de este estudio es analizar el liderazgo en el campo organizacional dentro del contexto humano, considerando la importancia del talento humano, las emociones, los conocimientos y la personalización del liderazgo. Se busca mejorar las habilidades de comunicación, resolución de problemas y toma de decisiones de los líderes, así como fortalecer las relaciones dentro del entorno laboral. El liderazgo en el ámbito organizacional, enfocado en el contexto humano, es fundamental para influir en los demás y adaptarse a las necesidades únicas de cada individuo. La falta de atención al talento humano y el liderazgo inadecuado pueden generar impactos negativos en el logro de los objetivos organizacionales. Es necesario fortalecer el liderazgo, personalizarlo a las características de cada persona y promover la motivación y resolución de problemas para obtener mejores resultados en las organizaciones.

## 2. Materiales y métodos

Este estudio se llevó a cabo con un enfoque cualitativo, que permite comprender las perspectivas generales del tema y su dinámica en el entorno social y organizacional, se utilizó un diseño que en este estudio fue el de revisión bibliográfica, que consiste en analizar y sintetizar la información obtenida de fuentes secundarias, como artículos científicos, tesis, libros y documentos web. La investigación realizada fue de carácter documental, ya que se basó en el análisis y revisión crítica de fuentes bibliográficas existentes sobre el tema del liderazgo en el ámbito organizacional.

El método utilizado en este estudio fue el análisis y síntesis de la información recopilada de las fuentes bibliográficas seleccionadas. Se identificaron los conceptos clave, se analizaron las diferentes perspectivas y se integraron los hallazgos relevantes para abordar el tema de investigación. El alcance de este estudio se centró en la revisión de la literatura existente sobre el liderazgo en el ámbito organizacional, con el objetivo de obtener una comprensión más profunda de los conceptos, teorías y prácticas relacionadas con este tema.

## 3. Resultados

Ha habido discusiones en organizaciones comerciales líderes y gerentes, porque en muchos casos tienden a confundir su propia conceptualización en el contexto humano, el liderazgo se enfoca en liderar y guiar a las personas hacia el beneficio de objetivos comunes el líder en este contexto debe ser capaz de entender las necesidades y motivaciones de los individuos, y generar el trabajo en equipo y la colaboración (Borrero, 2019).

Un líder eficaz en el contexto humano, según Marulanda y Cruz (2018), debe ser capaz de comunicarse con claridad y eficacia, escuchar y comprender las necesidades de los demás, establecer relaciones basadas en la confianza y el

respeto, servir de ejemplo para que los demás seguir, y mostrar una actitud positiva y proactiva ante los retos y dificultades. Además, en un contexto humano, un líder debe ser adaptable a las diversas circunstancias y necesidades de las personas y flexible en su enfoque para promover el desarrollo. Experiencias tanto personales como profesionales de cada miembro del equipo.

Según, Morales (2019) el concepto de gestión en el entorno empresarial está cambiando muy rápidamente, de Igual que el fondo mundial; en un mundo globalizado, todos los días aumentar la competitividad, promover la productividad y la diversificación, y para ello debe asegurar la sostenibilidad del capital organizacional y humano. Con conceptos y motivaciones las organizaciones deben contar con individuos que ejerzan el liderazgo, reciben instrucciones desarrollar habilidades y competencias, y construir y realizar el potencial tanto a nivel empresarial como personal la importancia de la investigación de liderazgo en el aumento de la competitividad, para promover productividad y asegurar la sostenibilidad del capital organizacional y humano (Arenas & Bayón,2021).

Por lo tanto, la percepción de la función de las personas ha cambiado, de especificación del control administrativo, descripción de la dinámica de resultados y capacidad en términos de éxito a través de una gestión comprometida del talento procesos que conducen al liderazgo (Ponce & Gómez, 2021). El liderazgo es esencial para la supervivencia de una organización, los líderes son esenciales, por lo tanto, capacidad para liderar o gestionar procesos de negocio en la misma medida responsabilidad y motivación, tiene y puede incidir en el cambio otros, de forma que cada empresa tenga su propio entorno organizativo el líder, el gerente impone su estilo, el estilo dominante.

### **3.1. Estilos de liderazgo**

#### **3.1.1. Coercitivo**

Caracterizado por exigir a sus colaboradores la ejecución inmediata de las órdenes impartidas por él, son ser líderes orientados al logro y con buen autocontrol, de esta forma la gerencia logra los mejores resultados, sin embargo, la gestión de empleados problemáticos suele tener un impacto negativo en el lugar de trabajo, especialmente en tiempos de crisis cuando es necesaria una reestructuración. (Felissia, 2022). Así mismo podemos decir que, este tipo de liderazgo, una vez resueltos los problemas, estos carecen de impacto, la sensibilidad finalmente será destructiva o destructiva. Razones por las que realmente deberías usarlo en emergencias y estrictamente si es necesario.

#### **3.1.2. Afiliativo**

Según, Ramírez, et al. (2022) basado en el comportamiento humano, los más importantes de los cuales son crear armonía y crear una conexión emocional en la organización dar en este sentido, dicha gestión se basa en las siguientes competencias: Empatía, comunicación y capacidad de construir relaciones,

definitivamente mejor cuando necesite resolver problemas en el ambiente de trabajo o motivar a los empleados en situación tensa.

### 3.1.3. Democrático

Facilitador de la comunicación en la organización, generando consenso con manera de participar. Por ello, su impacto en el entorno laboral suele ser positivo, esto es fundamental para lograr el compromiso de los empleados. Uno de los que más está representado: la escucha, la colaboración, la confianza, la comunicación, el liderazgo efectivo de equipos y el acceso a los datos en los comportamientos participativos de un empleado (Felissia, 2022).

### 3.1.4. Imitativo

Para, Ramírez, et al. (2022) se establece que el líder desempeña un papel crucial al influir en los asociados para que cumplan con sus solicitudes. En este sentido, se observa un patrón recurrente en el estilo de trabajo de los gerentes, el cual se caracteriza por buscar y mantener altos estándares de rendimiento. En resumen, la consigna implícita es que los subordinados realicen las tareas de la misma manera en que el líder las ejecutaría.

Según Gómez et al. (2020), el liderazgo imitativo puede ser una estrategia efectiva para desarrollar habilidades de liderazgo y mejorar el rendimiento. En este enfoque, los líderes buscan identificar las prácticas exitosas de líderes destacados y las aplican en su propio estilo de liderazgo. Se sostiene que, al emular las acciones y cualidades de líderes exitosos, es posible obtener resultados similares. Sin embargo, es importante destacar que el liderazgo imitativo no implica una copia exacta, sino más bien adaptar y personalizar las mejores prácticas a las circunstancias y necesidades propias.

### 3.1.5. Coaching

Desarrollar el talento del futuro con empatía es un liderazgo muy útil ayuda a entrenar a otros y ayuda a desarrollar fortalezas en proyectos futuros y mejorar el desempeño del equipo y el ambiente de trabajo, su principal misión es en constante diálogo, el líder es capaz de ayudar a sus participantes determine sus fortalezas y debilidades, combine sus preferencias personales con un trabajo (Torres & Seijo, 2022). El coaching es una relación mutua en la que un gerente y sus asociados comparten conocimientos y experiencias para maximizar su potencial para lograr objetivos. La teoría basada en la conducta (también conocida como teoría conductual) es una perspectiva del liderazgo que se enfoca en los comportamientos y acciones de los líderes, esta teoría sostiene que el liderazgo no es algo que se posee innatamente, sino que es un conjunto de habilidades y comportamientos que se pueden aprender y desarrollar a través de la experiencia y la formación (Felissia, 2022).

En el contexto humano de las organizaciones, la teoría basada en la conducta sugiere que los líderes deben adoptar un enfoque más orientado hacia las personas y menos centrado en la tarea para motivar a sus empleados y lograr un alto rendimiento en el

trabajo, esto implica que los líderes deben prestar atención a las necesidades y expectativas de sus seguidores, y deben ser capaces de crear un ambiente de trabajo positivo que promueva la colaboración, el respeto mutuo y la confianza (Felissia, 2022).

La teoría basada en la conducta también destaca la importancia del feedback y la retroalimentación para mejorar el desempeño de los empleados, los líderes deben ser capaces de comunicar las deficiencias de la organización y proporcionar comentarios regulares sobre el desempeño de los empleados para que puedan ajustar su comportamiento y mejorar continuamente (Ramírez, et al., 2022). En general, la teoría basada en la conducta es útil para entender cómo los líderes pueden influir en el comportamiento de los empleados en el ámbito organizacional y cómo pueden fomentar un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

Según, Ramírez, et al. (2022) en relación con las personas, la gerencia se centra en la gerencia y las instrucciones para lograr objetivos comunes en este caso, los gerentes deben poder comprender sus necesidades y motivación personales y promover líderes efectivos en la cooperación y cooperación del equipo con las personas debe predicar con el ejemplo y demostrar una actitud proactiva ante los retos y dificultades en un contexto humanístico, el líder también debe ser capaz de adaptarse a las diferentes situaciones y necesidades del individuo y en su enfoque promover el desarrollo personal y profesional de todos en el equipo.

En el conocimiento actual los factores estratégicos de la competitividad en la era actual del conocimiento y la información la sustentabilidad organizacional es un capital intelectual que se diferencia de otros tipos capital involucrado en el proceso de producción que paga porque es intangible el escalamiento no la adquisición, sólo puede desarrollarse a través de una organización inteligente, aprendizaje continuo e innovación como es hoy por hoy en lo que son las empresas estas esbozar un enfoque humano que viene siendo la base de la filosofía en las organizaciones sociales, describiendo un estilo de dirección y reflejando en los valores corporativos (Felissia, 2022).

Según, Ramírez, et al. (2022) en la implementación de políticas integran lineamientos donde se establece el aprendizaje una cultura empresarial que proporciona una base sólida para la gestión de recursos ser humano eficaz y eficiente en este caso en las organizaciones se determinan principios básicos del liderazgo y gestión en lo que viene siendo el aprendizaje como viene siendo parte de la cultura integral empresarial notándose lo que se valora en el liderazgo, elementos actitudinales tenemos los siguientes:

- Respeto
- Confianza
- Comunicación
- Honestidad



Los elementos actitudinales básicos anteriores, junto con los elementos procedimentales y cognitivos, permitir que las relaciones con los demás comiencen con una conversación fluida, escuchando y hablando, aprende más de ellos, se ayudan entre ellos, comparten roles, todas las personas tienen la oportunidad de desarrollar todo su potencial (Torres & Seijo, 2022).

El término "contexto" se refiere a los diversos contextos en los que operan los individuos y las organizaciones. Dentro de esta complejidad de factores políticos, culturales y económicos se encuentran, entre otros, las relaciones de intercambio, las concepciones de vida, las rutinas, las costumbres y los significados, así como la naturaleza del trabajo y los medios de producción (Torres y Seijo, 2022). Es crucial que el líder esté consciente de estos elementos para que pueda modificar su enfoque de gestión y estilo de liderazgo en respuesta a las demandas y dificultades que enfrenta la organización. Por ejemplo, un líder puede decidir adoptar un estilo de liderazgo más participativo y colaborativo. Un estilo autoritario puede tener más éxito en una empresa con una estructura de informes rígida y una cultura conservadora que una en la que se valora y fomenta el trabajo en equipo (Barnett, 2022).

### **3.2. Contexto humano**

#### **3.2.1. Coercitivo**

En el contexto humano, el liderazgo coercitivo puede tener consecuencias negativas en el bienestar y el desarrollo de los individuos. De acuerdo con Goleman (2000), este estilo de liderazgo puede generar un clima laboral tenso y opresivo, lo que afecta negativamente la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización. Además, la falta de participación y la imposición de decisiones pueden llevar a la resistencia pasiva o activa por parte de los seguidores, lo que perjudica la eficiencia y la productividad del equipo (Avolio et al., 2009).

A largo plazo, el liderazgo coercitivo puede erosionar la confianza y debilitar las relaciones laborales, lo que resulta en una menor cooperación y colaboración entre los miembros del grupo (Northouse, 2018). Por lo tanto, es fundamental para los líderes desarrollar habilidades de liderazgo más participativas y orientadas al empoderamiento, que fomenten la autonomía y el crecimiento de los individuos dentro de la organización.

Este tipo de liderazgo genera un ambiente laboral tenso y opresivo, lo que afecta negativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados con la organización. Además, al imponer decisiones sin permitir la participación de los seguidores, puede surgir resistencia pasiva o activa, lo que puede perjudicar la eficiencia y productividad del equipo. A largo plazo, el liderazgo coercitivo puede erosionar la confianza y debilitar las relaciones laborales, lo que resulta en una menor cooperación y colaboración entre los miembros del grupo. Es esencial que los líderes adopten estilos de liderazgo más participativos y orientados al empoderamiento para promover la autonomía y el crecimiento individual dentro de la organización y crear un entorno laboral saludable que fomente el desarrollo y la motivación de los empleados.

### 3.2.2. Afilitativo

El liderazgo afiliativo puede tener efectos positivos en el bienestar y la productividad de los individuos. Según Boyatzis (2011), este enfoque ayuda a construir relaciones de confianza y a desarrollar un sentido de comunidad en el entorno de trabajo. Los líderes afiliativos son percibidos como comprensivos y empáticos, lo que fomenta un ambiente laboral en el que los empleados se sienten valorados y apoyados emocionalmente (Goleman, 2000). Esto, a su vez, puede promover la creatividad, la colaboración y la innovación entre los miembros del equipo, mejorando así los resultados organizacionales (Bass & Riggio, 2006). Al fomentar la interacción positiva y el apoyo mutuo, el liderazgo afiliativo facilita un clima laboral saludable y fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados (Northouse, 2018).

Los líderes afiliativos son considerados comprensivos y empáticos, lo que genera un ambiente donde los empleados se sienten valorados y apoyados emocionalmente. Esto puede fomentar la colaboración, la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo, lo que a su vez mejora los resultados de la organización. Al promover una interacción positiva y el apoyo mutuo, el liderazgo afiliativo ayuda a crear un entorno laboral saludable y fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados.

### 3.2.3. Demoractico

El liderazgo democrático tiene efectos positivos en el compromiso y la satisfacción de los empleados. Según Northouse (2018), este enfoque fomenta un clima de confianza y respeto mutuo, donde los empleados se sienten valorados y tienen la oportunidad de contribuir activamente. La participación en la toma de decisiones promueve la motivación intrínseca y el sentido de responsabilidad, lo que a su vez aumenta el compromiso y la identificación con los objetivos de la organización (Avolio et al., 2009). Además, el liderazgo democrático facilita el desarrollo de habilidades y la autonomía de los empleados, promoviendo su crecimiento profesional y personal (Bass & Riggio, 2006). Al fomentar la diversidad de ideas y la colaboración, este estilo de liderazgo impulsa la creatividad y la innovación en el equipo, generando resultados positivos a largo plazo (Northouse, 2018).

Este enfoque permite que los empleados participen activamente en la toma de decisiones, lo que fomenta la motivación interna y el sentido de responsabilidad. Además, el liderazgo democrático facilita el desarrollo de habilidades y la autonomía de los empleados, lo que promueve su crecimiento tanto profesional como personal. Al estimular la diversidad de ideas y la colaboración, este estilo de liderazgo impulsa la creatividad y la innovación en el equipo, lo que genera resultados positivos a largo plazo para la organización.

### 3.2.4. Imitativo

El liderazgo imitativo puede ser beneficioso al proporcionar una guía clara y una estructura para los líderes menos experimentados. Al seguir el ejemplo de líderes



exitosos, los líderes imitativos pueden adquirir conocimientos y habilidades que les permiten abordar desafíos y tomar decisiones informadas (Yukl, 2013). Sin embargo, es importante tener en cuenta que el liderazgo imitativo puede limitar la capacidad de adaptación y la creatividad de los líderes, ya que se centra en replicar patrones existentes en lugar de buscar soluciones innovadoras (Northouse, 2018). Además, este estilo de liderazgo puede generar un sentido de falta de autenticidad y originalidad, lo que puede afectar la confianza y la motivación de los seguidores (Bass & Riggio, 2006). Por lo tanto, es esencial que los líderes imitativos equilibren la adopción de prácticas exitosas con la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de su propio entorno laboral.

Al seguir el ejemplo de líderes exitosos, pueden adquirir conocimientos y habilidades para enfrentar desafíos y tomar decisiones informadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el liderazgo imitativo puede limitar la capacidad de adaptación y creatividad de los líderes, ya que se enfoca en replicar patrones existentes en lugar de buscar soluciones innovadoras. Además, este estilo de liderazgo puede generar una sensación de falta de autenticidad y originalidad, lo que puede afectar la confianza y motivación de los seguidores. Por lo tanto, es esencial que los líderes imitativos encuentren un equilibrio entre adoptar prácticas exitosas y tener la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de su entorno laboral para poder ser efectivos.

### **3.2.5. Coaching**

El liderazgo de coaching tiene efectos positivos en el crecimiento y el desempeño de los individuos. Según Grant (2013), este estilo de liderazgo fomenta el empoderamiento y la autorreflexión de los empleados, lo que les permite asumir responsabilidad y buscar soluciones de manera independiente. Los líderes de coaching establecen un clima de confianza y respeto, donde los empleados se sienten apoyados y motivados para desarrollar sus habilidades y superar desafíos (Bass & Riggio, 2006). A través de la retroalimentación constructiva y el estímulo al crecimiento, el liderazgo de coaching promueve la adquisición de nuevas competencias y la mejora del desempeño individual y colectivo (Whitmore, 2009). Además, este enfoque ayuda a crear un entorno de trabajo colaborativo y de aprendizaje continuo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos organizacionales (Grant, 2013).

Los líderes de coaching establecen un ambiente de confianza y respeto, lo que motiva a los empleados a desarrollar sus habilidades y superar desafíos. A través de la retroalimentación constructiva y el estímulo al crecimiento, el liderazgo de coaching promueve la adquisición de nuevas competencias y mejora el desempeño individual y del equipo. Además, este enfoque contribuye a crear un entorno laboral colaborativo y de aprendizaje continuo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

## 4. Discusión

El talento humano es el componente más crucial que no puede evaluarse únicamente en el entorno de trabajo designado al examinar cada componente de toda la organización, al ser la representación de una misma empresa, los procesos de comportamiento organizacional entre líder y administración se han vuelto confusos; los líderes son más emprendedores y creativos, mientras que los administradores son más acordes con las situaciones generales como se plantea.

Por lo tanto, el liderazgo se considera la habilidad más importante del campo organizacional, el liderazgo a lo largo del tiempo, ha cobrado tal trascendencia que numerosos autores han dedicado su carrera al estudio de este fenómeno, entre ellos, existen líderes en una organización que no son simples subordinados porque contribuyen activamente a la mejora de la productividad y la competitividad de la organización

El progreso del talento humano es un elemento estratégico para el crecimiento de la productividad y competitividad de largo plazo en las organizaciones. Las personas se empoderan cuando se les otorga autonomía, lo que las motiva a asumir responsabilidad y compromiso. Se asume el compromiso de invertir en talento humano para sustentar la vida en las particularidades y aumentar la capacidad organizacional. Es por esto que el enfoque de desarrollo humano es importante para las organizaciones porque asegura flexibilidad frente a diversos cambios en el entorno global y los mercados en particular. A través del mismo marco conceptual de la organización del liderazgo y el desarrollo humano, este trabajo ofrece información teórica que puede tener impacto en la práctica, posibilitando a quienes estén interesados realizar búsquedas bibliográficas más extensas.

Por lo tanto, es fundamental que los líderes desarrollen habilidades de liderazgo más participativas y orientadas al empoderamiento, que fomenten la autonomía y el crecimiento de los individuos dentro de la organización. Según Conger y Kanungo (1998), los líderes efectivos son aquellos que promueven la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y fomentan un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo. Asimismo, Luthans y Avolio (2003) sugieren que los líderes deben centrarse en el desarrollo de los empleados, brindándoles retroalimentación y oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

El liderazgo afiliativo ha sido reconocido como un estilo de liderazgo efectivo para fomentar el aprendizaje organizacional. Según Senge (1990), el aprendizaje organizacional se produce a través de la interacción y el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo. El liderazgo afiliativo, al fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y armonioso, puede facilitar la interacción y el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo, lo que puede mejorar la capacidad de la organización para aprender y adaptarse a los cambios en el entorno.

Según Amabile y Kramer (2011), el liderazgo democrático puede fomentar la creatividad y la innovación en el equipo, ya que permite que los empleados aporten sus ideas y perspectivas únicas a la toma de decisiones. Esto puede mejorar la calidad de las decisiones y aumentar la probabilidad de éxito en la implementación de soluciones innovadoras. Por último, el liderazgo democrático también puede ser beneficioso para la resolución de conflictos en el entorno laboral. Según Jehn y Mannix (2001), el liderazgo democrático puede facilitar la resolución de conflictos al permitir que los empleados discutan sus diferencias y participen en la toma de decisiones para encontrar soluciones mutuamente satisfactorias.

Según Yukl (2013), el liderazgo imitativo puede ser beneficioso al proporcionar una guía clara y una estructura para los líderes menos experimentados. Al seguir el ejemplo de líderes exitosos, los líderes imitativos pueden adquirir conocimientos y habilidades que les permiten abordar desafíos y tomar decisiones informadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el liderazgo imitativo puede limitar la capacidad de adaptación y la creatividad de los líderes, ya que se centra en replicar patrones existentes en lugar de buscar soluciones innovadoras (Northouse, 2018).

Además, este estilo de liderazgo puede generar un sentido de falta de autenticidad y originalidad, lo que puede afectar la confianza y la motivación de los seguidores (Bass & Riggio, 2006). Por lo tanto, es esencial que los líderes imitativos equilibren la adopción de prácticas exitosas con la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de su propio entorno laboral. Deben ser capaces de reconocer cuándo es apropiado imitar a otros líderes y cuándo es necesario buscar soluciones innovadoras y adaptarse a las circunstancias únicas de su propia organización.

Según Boyatzis y McKee (2006), el liderazgo de coaching puede tener efectos positivos en la inteligencia emocional de los empleados. Al proporcionar retroalimentación constructiva y alentar el autoanálisis, los líderes de coaching pueden ayudar a los empleados a mejorar su capacidad para reconocer y regular sus emociones, lo que puede mejorar su capacidad para manejar situaciones estresantes y trabajar de manera efectiva en equipo. También puede ser beneficioso para el desarrollo de líderes futuros. Según Goldsmith et al. (2003), el liderazgo de coaching puede ayudar a los líderes a mejorar sus habilidades de liderazgo al proporcionarles una mayor conciencia de sus fortalezas y debilidades, y alentar el desarrollo de habilidades de liderazgo críticas, como la capacidad de delegar y empoderar a otros.

## 5. Conclusiones

El crecimiento del talento humano es fundamental como factor estratégico para la expansión de la productividad y competitividad de largo plazo en las organizaciones; da autonomía a las personas, lo que las motiva frente a compromisos y responsabilidades; además de la emancipación, es una de las herramientas clave que

dan a las personas una ventaja competitiva en la producción de desarrollo e innovación.

Se establecen los principios de la gestión en el aprendizaje como personas, denotando la confianza, el respeto, la honestidad, la cooperación y la comunicación como elementos actitudinales esenciales, que combinados con procedimientos y cognoscitivos, permiten la interacción con los demás y dan la posibilidad de desarrollar las propias potencialidades al máximo.

La relevancia del liderazgo situacional, que se adapta a las necesidades y capacidades de los empleados para maximizar su potencial y desempeño, la trascendencia del liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar y motivar a los empleados para alcanzar sus metas y desarrollarse personal y profesionalmente.

El valor de la comunicación efectiva, tanto en términos de transmitir la visión y los objetivos de la empresa, como en escuchar y atender las necesidades y sugerencias de los empleados, la necesidad de que los líderes sean un modelo a seguir en términos de comportamiento ético y profesional, y que fomenten una cultura de integridad y responsabilidad en la empresa, estas son solo algunas de las conclusiones que se pueden extraer sobre el liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano, y pueden variar dependiendo del enfoque y objetivos específicos de cada estudio o análisis.

## Referencias Bibliográficas

- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.
- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2021). *Desarrollo Del Talento Humano Para Líderes De La Gerencia Financiera Del Servicio Integrado De Administración Tributaria*.
- Asuaje, P. (2022). *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En Las Organizaciones Inteligentes*. Gerentia, (1).
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, And Future Directions. *Annual Review Of Psychology*, 60, 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Barnett Aguilar, J. C. (2022). *Gestión De Recursos Humanos Y Satisfacción Laboral En La Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho-2022*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd Ed.). Psychology Press.

- Bonilla Martínez, E. J., Tejada Vargas, F. A., & Varón Luna, N. A. (2022). Competencias Emocionales, Liderazgo Empresarial Y Su Influencia En La Adaptación Al Cambio.
- Borrero, R. (2019). Procesos De Gestión Del Talento Humano En El Sector Educativo Gerencial De Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.
- Boyatzis, R. E. (2011). Leadership Development From A Complexity Perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 63(2), 86–105. <https://doi.org/10.1037/A0023956>
- Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2006). Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion. Harvard Business Press.
- Casanova-Villalba, C. I. (2022). Desafíos en el crecimiento empresarial en Santo Domingo: Un análisis de los factores clave en el periodo 2021-2022. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 2(3), 1-12.
- Casanova-Villalba, C. I., Proaño-González, E. A., Macias-Loor, J. M., & Ruiz-López, S. E. (2023). La contabilidad de costos y su incidencia en la rentabilidad de las PYMES. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(1), 17-30.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic leadership in organizations. Sage.
- Felissia, M. G. (2022). El Liderazgo Y Las Competencias Digitales En La Gestión De Los Recursos Humanos De Empresas Pyme De San Francisco, Córdoba. *Revista De Ciencias Empresariales Y Sociales*, 8(5), 102-120.
- Flores, J. A. M., Saida, M. Y., Sánchez, H., Peña, L. E. G., Arabela, M. J., Canales, M., ... & Padilla, M. A. A. R. (2021). El Comportamiento Organizacional En La Gestión Educativa Pública: Retos Y Perspectivas En El Ámbito Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7605-7628.
- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90. <https://hbr.org/2000/03/Leadership-That-Gets-Results>
- Grant, A. M. (2013). The Efficacy Of Executive Coaching In Times Of Organisational Change. *Journal Of Change Management*, 13(3), 258-280. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.805067>
- Goldsmith, M., Lyons, L., & Freas, A. (2003). Coaching for leadership: How the world's greatest coaches help leaders learn. John Wiley & Sons.
- Herrera, J., Vásquez, M. D. C., & Ochoa, E. (2020). La Evolución De La Responsabilidad Social Empresarial A Través De Las Teorías Organizacionales. *Visión De Futuro*, 24(2), 0-0.
- Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Enríquez, G., Preciado-Ortiz, F. L., & Bravo-Bravo, I. F. (2022). Estrategia y Ventaja Competitiva-Compilación y Análisis.

- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of management journal*, 44(2), 238-251.
- Lucena, E. (2021). Liderazgo Y Cultura Organizacional En El Contexto Emresarial. *Gerentia*, (1).
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-261). Berrett-Koehler.
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave Para La Transferencia De Conocimiento En Los Centros De Investigación Del Triángulo Del Café De Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 29(6), 245–252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Morales, Y. B. C. (2019). Identidad Corporativa Y Los Valores Organizacionales, Desde Un Liderazgo De Avanzada. *Revista Scientific*, 4(14), 347-366.
- Moreira, J. C. R. (2021). Analizar los métodos de administración aplicados en pequeños negocios en el cantón Quinindé. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(4), 1-13.
- Moreira, J. C. R., Sánchez, M. J. H., Villalba, C. I. C., & Moyano, F. R. B. (2022). Estadística y crecimiento empresarial: análisis bibliométrico. *AlfaPublicaciones*, 4(2), 6-20.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory And Practice* (8th Ed.). Sage. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/leadership/book245696>
- Ospina Orozco, W. D. J. (2023). Importancia Sobre El Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias.
- Ponce-Ponce, L. E., & Gómez-García, S. L. (2021). Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Del Comercial Chonepac, Provincia De Manabí. *Domino De Las Ciencias*, 7(2), 1129-1154.
- Preciado-Ortiz, F. L., De la Cruz Morocho, L. T., & Ramos, L. E. H. (2021). Análisis de las estrategias de marketing online caso de estudio pasaje comercial “Daza Mendoza” La Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(3), 14-26.
- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(2), 50-64.
- Ramírez Guzmán, J. L., Benavides Figueroa, L. F., & Melo Mancilla, N. (2022). Retos De La Alta Gerencia Frente A Las Relaciones Laborales Que Afectan El Clima Organizacional.
- Reyes, E. (2022). *Metodología De La Investigación Científica*. Page Publishing Inc.
- Santa, Á. M., Muñoz, C. L., López, J. R., Martínez, J. Q., Rojas, Y. S., & Palacio, Z. P. (2022). Liderazgo Transformacional Y Cultura Organizacional: Transformational Leadership And Organizational Culture. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 4(1 (4)), 23-31.



- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Torres, C., & Seijo, C. (2022). Liderazgo Ético: Una Perspectiva Organizacional En Contextos Globales. *Revista Científica Saperes Universitas*, 5(2), 148-166.
- Villalba, C. I. C., Mercedes, N. Z. C., Sánchez, M. J. H., & López, S. E. R. (2020). Ventanilla única de comercio exterior y el impacto en las pymes exportadoras de cacao en el Santo Domingo de los Tsáchilas-Ecuador. *ConcienciaDigital*, 3(4.1), 73-85.
- Villalba, C. I. C., Sánchez, M. J. H., Zambrano, C. M. N., & López, S. E. R. (2021). Modelo de calidad para el mejoramiento de la eficiencia en las instituciones públicas del Ecuador. *Ciencia Digital*, 5(1), 15-29.
- Vugman, L. (2022). *Metodología De La Investigación E Historia De Las Ciencias Ambientales* (Doctoral Dissertation, Universidad De Buenos Aires. Facultad De Agronomía).
- Whitmore, J. (2009). *Coaching For Performance* (4th Ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (8th Ed.). Pearson Education.
- Zambrano, C. M. N. (2021). Optimización del rendimiento financiero a través de la gestión eficiente del capital de trabajo: estudio de caso de Comgersol Cía. Ltda. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(3), 40-53.