



Estilos De Liderazgo Predominantes Utilizado Por Jefes De Una Empresa Del Sector Industrial

En El Municipio de Guarne Antioquia En El Año 2025

Manuela Rodríguez Orozco ID 620986

Asesor

Adrián Marcel García Caicedo

Maestría en Dirección Estratégica con Especializada en Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa: Especialización en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Octubre de 2025

## **Dedicatoria**

Dedico este logro a mi familia, especialmente a mis padres, por haber recorrido conmigo cada etapa de mi vida. Gracias por su amor incondicional, su paciencia infinita y por ser mi apoyo constante, por creer en mí, por celebrar mis victorias y ser mi soporte en los momentos difíciles, gracias por impulsarme a ser cada vez mejor.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por permitirme culminar con éxito este proceso académico y por darme la (fortaleza que necesité) en el camino. A mis amigas porque su presencia y palabras de aliento fueron clave. A la empresa, jefes y colaboradores por su disposición, ya que sin su apoyo este estudio no habría sido posible. A la Universidad y a los docentes de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, por enriquecieron mi formación profesional. Finalmente, a mi familia y seres queridos, por su comprensión, apoyo y paciencia incondicional durante todo el proceso formativo. A los sueños de la pequeña Manuela, guiada por la ilusión, la esperanza y la curiosidad que marcaron el camino que hoy me permite celebrar este logro con orgullo y gratitud.

## Resumen

El presente trabajo de grado tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo predominantes en los jefes de una empresa del sector industrial ubicada en el municipio de Guarne Antioquia, en el año 2025, a partir de la aplicación del cuestionario CELID. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, orientado a evaluar la percepción del estilo de liderazgo tanto desde el punto de vista del jefe como el de su equipo de trabajo.

Los resultados permitieron evidenciar la prevalencia del estilo de liderazgo transformacional en el jefe evaluado, caracterizado por la capacidad de inspirar, lograr la atención individualizada y la motivación del equipo. Los resultados también evidenciaron la presencia moderada del estilo de liderazgo transaccional en algunas prácticas asociadas a este estilo en especial en la recompensa y la corrección de errores, mientras que el estilo laissez-faire mostró la menor incidencia. Estos hallazgos permiten reflexionar sobre la importancia de fortalecer estilos de liderazgo que promuevan el bienestar, la innovación y el desarrollo del talento humano, contribuyendo a la consolidación de entornos laborales más saludables y productivos.

Palabras clave: Bienestar, empresa, industrial, liderazgo, satisfacción en el trabajo.

### **Abstract**

This undergraduate thesis aimed to identify the predominant leadership styles among managers of an industrial company located in Guarne, Antioquia, in 2025, using the CELID questionnaire. The research followed a quantitative, descriptive, and cross-sectional approach, focusing on evaluating leadership perceptions from both the managers and their teams. The findings revealed a predominance of the transformational leadership style, characterized by the ability to inspire, provide individualized attention, and motivate team members. A moderate presence of the transactional leadership style was also observed, particularly in practices related to rewards and error correction, while the laissez-faire style showed the lowest incidence. These results highlight the importance of strengthening leadership styles that foster well-being, innovation, and human talent development, contributing to healthier and more productive work environments.

**Keywords:** leadership, industrial company, well-being, job satisfaction.

## Índice

Contenido	
Índice.....	6
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	9
Pregunta.....	12
Objetivos.....	12
Objetivo General .....	12
Objetivos Específicos .....	12
Justificación.....	12
Antecedentes .....	13
Capítulo 2. Generalidades Metodológicas .....	21
Tipo de investigación .....	21
Temporalidad .....	21
Enfoque metodológico .....	22
Alcance.....	22
Población.....	22
Instrumento.....	23
Fases del trabajo de campo.....	24
Categorización y clasificación .....	26
Capítulo 3. Resultados .....	28
Aplicar el cuestionario CELID a jefes de una empresa del sector industrial en Guarne, Antioquia.....	28
Describir los estilos de liderazgo predominantes en los jefes evaluados.....	30
Determinar cuáles estilos de liderazgo presentan mayor prevalencia entre los participantes...	31
Capítulo 4. Disertación .....	33
Bibliografía .....	36

## Índice de tablas

TABLA 1 RESPUESTAS CUESTIONARIO CELID – FORMATO A .....	28
TABLA 2 RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO CELID – FORMATO S .....	29
TABLA 3 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO CELID – FORMATO A .....	30
TABLA 4 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO CELID – FORMATO S .....	31
TABLA 5 COMPARACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL JEFE EVALUADO SEGÚN FORMATO A Y FORMATO S .....	31

## Lista de figuras

ILUSTRACIÓN 1 CUESTIONARIO CELID FORMATO A.....	26
ILUSTRACIÓN 2 CUESTIONARIO CELID FORMATO S .....	27

## Capítulo 1. Planteamiento del problema

La sociedad a nivel global y local continuamente está viviendo cambios, los cuales generan nuevas tendencias, percepciones, formas de vida y con ello nuevos parámetros que marcan y establecen límites de lo que es la calidad de vida. Estos cambios han provocado que el entorno en que se desenvuelven los individuos y por lo tanto las organizaciones sea cada vez más complejo. Por lo anterior, en un contexto empresarial las organizaciones a menudo se esfuerzan por lograr el bienestar y la satisfacción de sus trabajadores con el fin de obtener como resultado no solo una mayor productividad en sus respectivas labores, sino también, satisfacción, compromiso y un clima laboral que invite a desarrollarse y disfrutar del trabajo. Sin embargo, todo lo mencionado anteriormente, no es posible sin la dirección y el liderazgo adecuado. (Seguel, Gallegos, & Cabezas, 2019).

La competitividad de un producto en los mercados internacionales no depende únicamente de los atributos del producto a comercializar, sino también de la competitividad y eficiencia del estilo de liderazgo que hay en la organización o empresa. (García & García, 2024)

De acuerdo con los autores (Seguel, Gallegos, & Cabezas, 2019) Coexca S.A. es una empresa que tiene altos niveles de satisfacción laboral. De acuerdo las mediciones realizadas durante el año 2018, el 75% de los colaboradores manifestó tener un alto nivel de compromiso y satisfacción. En consecuencia, el presente estudio busca entender si estos niveles de satisfacción están asociados a un tipo de liderazgo particular presente al interior de la compañía. La teoría nos sugiere que los líderes transformacionales son quienes generan entre los colaboradores los mayores niveles de compromiso y bienestar, trascendiendo el interés propio por el de la empresa.

El liderazgo juega un rol vital en las organizaciones, al proveer dirección y facilitar procesos para el logro de metas y objetivos organizacionales (Zaccaro & Klimoski, 2001)

ejerciendo un efecto importante en la implementación de estándares de comportamiento en las organizaciones (Grojean, Resick, Dickson & Smith, 2004), normas sociales y expectativas de comportamiento (Srivastav, 2005), al mediar las percepciones de los métodos y procesos organizacionales (Peiró, 1995). La influencia de los líderes se produce a través del mantenimiento de normas, de la calidad de las relaciones interpersonales y al convertirse en modelo para los colaboradores (Grojean, et al., 2004). De este modo, el líder modula la forma en que los individuos perciben la organización y así, en la percepción del clima y de los aspectos psicosociales de la misma. (Contreras, Juarez, Barbosa, & Uribe, 2010)

Las empresas colombianas han sido un gran apoyo para fomentar el desarrollo del país y para ayudar a mejorar la calidad de vida y bienestar de los ciudadanos que se esfuerzan cada día para tener ingresos económicos con el fin de suplir necesidades básicas en los hogares, desempeñando cargos y puestos que de alguna u otra manera realizan funciones que hacen que cada empresa avance y de resultados favorables.

Para que una empresa funcione y tenga éxito, influyen varios factores de productividad como por ejemplo el liderazgo efectivo. Queda claro que el líder mediante el liderazgo debe influir en las personas para conseguir los resultados esperados, buscando la transformación de la realidad (Maxwell, 2012; Ganga y Navarrete, 2013); en este contexto se debe considerar la existencia de diferentes tipos de líder, los mismos que para un sector de los especialistas representados por Chiavenato (2005) pueden ser: Autócrata, liberal o democrático; o como lo determinado por Uzurriaga, Osorio y Arias (2020): Liderazgo transformacional, transaccional, estratégico, LMX, electrónico, facilitador, mentor, innovador, de servicios y liderazgo camino-meta; en fin se pueden encontrar en la literatura especializada diferentes puntos de vista de los tipos de liderazgo, pero en

el estudio se ha empleado el planteamiento de Ulrich, Zenger y Smallwood (2014) respecto al Liderazgo basado en resultados y sostienen que los líderes eficaces consiguen resultados.

Al respecto, Parra, Rocha y Durán (2021), sostienen que los estilos de liderazgo, en función de la integración con distintos elementos de la organización, podrían “ser un factor de influencia en el bienestar y el ambiente laboral, es decir, un liderazgo efectivo debe sustentarse en la productividad, y en la calidad de vida de las personas, por supuesto esto incide en el clima organizacional” (p.219). En ese sentido, tal como lo señala Donawa Torres (2018), con la finalidad que las cosas marchen bien en una organización, es indispensable un buen manejo del personal, lo cual representa una de las funciones del liderazgo. Por lo tanto, para llegar a ser un líder eficaz, lo primero es asumir que se puede mejorar y que se necesita cambiar algunos aspectos de la conducta; y, lo segundo, es tener la voluntad, así como la motivación para hacerlo. Reuniendo ambas condiciones, se está en camino de llegar a ser líderes eficaces. Sin duda, todos los líderes quieren ser eficaces y conseguir resultados, es decir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos tanto materiales como humanos posibles. Desde el punto de vista de las organizaciones sociales, idealmente el dirigente o directivo debe ser un líder eficaz, es decir, que con su comportamiento logre que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas de la organización. (Landeo-Quispe, Pocomucha, Ingaruca, & Ortiz, 2022)

De acuerdo con lo anterior, el propósito principal de la presente investigación se orienta a evaluar los diferentes estilos de liderazgo y definir cuáles son los más predominantes en los jefes de una empresa del sector industrial del municipio de Guarne Antioquia en 2025.

**Pregunta**

¿Cuáles son los estilos de liderazgo predominantes en los jefes de una empresa del sector industrial en el municipio de Guarne Antioquia, según la aplicación del cuestionario CELID en 2025?

**Objetivos****Objetivo General**

Identificar los estilos de liderazgo predominantes en los jefes de una empresa del sector industrial en el municipio de Guarne Antioquia en el año 2025, a partir de la aplicación del cuestionario CELID.

**Objetivos Específicos**

- 1- Aplicar el cuestionario CELID a jefes de una empresa del sector industrial en Guarne, Antioquia.
- 2- Describir los estilos de liderazgo predominantes en los jefes evaluados.
- 3- Determinar cuáles estilos de liderazgo presentan mayor prevalencia entre los participantes.

**Justificación**

En el contexto organizacional actual, el liderazgo se reconoce como un factor clave para el éxito, la innovación y la sostenibilidad de las empresas. En Colombia, el año 2025 se encuentra marcado por profundas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, que están resignificando las dinámicas llevadas a cabo en el entorno laboral y que exigen a los líderes estar cada vez más actualizados, capacitados y preparados para enfrentar los nuevos retos del entorno empresarial. Ante estos cambios, resulta pertinente evaluar cuáles son los estilos de liderazgo predominantes entre los jefes de las empresas colombianas, con el objetivo de identificar si dichos estilos han evolucionado en consonancia con las dinámicas contemporáneas,

o si, por el contrario, persisten modelos de liderazgo tradicionales que responden a estructuras del pasado.

Esta investigación se justifica por la necesidad de generar conocimientos actualizados sobre las prácticas de liderazgo en el contexto organizacional colombiano, lo cual permitirá identificar patrones comunes, fortalezas y áreas de mejora. Esta evaluación contribuirá, además, a proporcionar herramientas teóricas que orienten a las organizaciones en la selección, formación y desarrollo de líderes más competentes, alineados con las exigencias del entorno actual.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de liderazgo CELID, aportaran a las investigaciones existentes en Latinoamérica sobre el liderazgo, al caracterizar a los jefes en función de sus estilos de liderazgo, evidenciar tendencias predominantes y ofrecer bases para futuras investigaciones, intervenciones o programas de mejora en gestión del talento. Por lo anterior, se busca contribuir a la academia como a las organizaciones para el liderazgo en los contextos emergentes.

## **Antecedentes**

El liderazgo ha sido reconocido como un elemento clave en la evolución de la sociedad y las organizaciones, un concepto que debido a su importancia ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido objeto constante de estudio para diversas disciplinas con múltiples enfoques de estudio. Tradicionalmente el liderazgo se ha definido como la capacidad que posee una persona para influir en un grupo de individuos sobre su comportamiento, toma de decisiones, compromiso y motivación.

Existen diversos tipos de investigaciones que han profundizado en los tipos de liderazgo que pueden variar según la personalidad del líder, comportamiento y capacidad de influir sobre la conducta de los grupos de trabajo para el logro de los objetivos. No obstante, como informa (Campos et al., 2020) gran parte de la literatura dominante sobre el liderazgo proviene de Estados Unidos, lo cual puede generar una barrera para la aplicación directa en contextos hispano hablantes. Señala que la traducción del término inglés *leadership* se ha utilizado sin mayor diferenciación tanto como dirección o como liderazgo, lo que ha provocado confuciones conceptuales, pues ambos terminos poseen connotaciones distintas en el ambito organizacional. Este antecedente justifica la necesidad actual de contar con investigaciones más actualizadas y llevadas a contextos de habla hispana, como lo pretende este estudio en la comprensión del liderazgo en Colombia.

La investigación y caracterización de los estilos de liderazgo, es un tema que al pasar del tiempo ha tomado gran relevancia debido a la relación que tiene con diferentes factores como lo es el éxito de las organizaciones, (Lupano Perugini & Castro Solano, 2008) argumentan que el liderazgo es una parte fundamental para encaminar a las organizaciones a cumplir sus objetivos estratégicos, pero advierte que la falta de una cultura de liderazgo positivo puede convertirse en un factor de riesgo para el desarrollo organizacional. Hallazgos como este, respaldan el propósito de esta investigación sobre como los estilos de liderazgo pueden influir en el desempeño organizacional.

Por otro lado (Campos et al., 2020), desde un enfoque teórico da una revisión detallada sobre la evolución del concepto de liderazgo pasando por modelos autoritarios desde principios del siglo XX, hacia enfoques más estratégicos y transformadores que integran el bienestar con la productividad. Esta investigación indica que los estilos de liderazgo más efectivos son los que

permiten articular un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos organizacionales y el cuidado del bienestar de los colaboradores. Asimismo, se destaca que estos estilos deben ser entendidos como estrategias diseñadas para contextos específicos, adaptables a los diferentes tipos de organizaciones. Este análisis es clave para entender la importancia de identificar estilos de liderazgo predominantes en sectores colombianos.

La evolución teórica del concepto de liderazgo nos permite reconocer que es un fenómeno dinámico que es adaptable a los contextos particulares de cada organización y no solo es una característica fija de la personalidad de la figura de líder.

Diversas investigaciones han permitido identificar estilos de liderazgo que se encuentran con mayor prevalencia en contextos organizacionales. Según (Duran et al., 2019) existen tres estilos de liderazgo predominantes: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Laissez faire.

El liderazgo transformacional se caracteriza porque las personas que ejercen este tipo de liderazgo son percibidos como inspiradores, impulsan a seguir objetivos, impulsa el desarrollo intelectual y su influencia al liderar de manera positiva ayuda a lograr que sus colaboradores lleguen a priorizar los objetivos de la organización por sobre los propios según (Tirado Gálvez & Heredia Llatas, 2022) la medición de este tipo de liderazgo se da por cuatro dimensiones que son la influencia, la motivación, consideración individual lo cual brinda confianza a los colaboradores.

El liderazgo transaccional se centra entre el intercambio de recompensas entre superiores y subordinados, se basa en una lógica de intercambio: las recompensas o sanciones se otorgan según el desempeño de los subordinados (Mendoza Solis et al., 2020) define el liderazgo transaccional como el control que ejercer el líder a sus colaboradores por medio de intercambios

que pueden ser recompensas o castigos, según el éxito o fracaso de la tarea asignada, esto con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

Laissez faire es un modelo de liderazgo que se caracteriza porque la figura de liderazgo evita las responsabilidades (Arias Gonzalez, 2021) lo define como un liderazgo donde existe una ausencia física y psicológica, convirtiéndose en un líder pasivo, con poca claridad de metas y objetivos con su equipo de trabajo y solo interviene al grupo cuando estos no han sido logrados.

Este antecedente es fundamental en el enfoque de la presente investigación, ya que fortalece el componente teórico y brinda una mejor comprensión sobre los estilos de liderazgo y cómo pueden ser identificados mediante herramientas como el cuestionario CELID.

En un estudio empírico realizado por (Duran et al., 2019) en una empresa exportadora de alimentos en Chile, se exploró la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional utilizando el cuestionario MLQ 5x, aplicado tanto a líderes como a colaboradores. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo transformacional se asocia con un clima organizacional significativamente más favorable que otros estilos, como el transaccional o el laissez-faire. Este hallazgo nos permite identificar la influencia que tienen los estilos de liderazgo sobre el entorno laboral, ya que, el liderazgo afecta no solo la dinámica organizacional interna, sino también los resultados estratégicos en entornos empresariales latinoamericanos. Esta investigación demuestra como la aplicación de herramientas estandarizadas, son claves para establecer relaciones entre el liderazgo y clima organizacional.

Desde una perspectiva psicosocial (Balarezo Chacha & Rodríguez, 2024) nos indican que un liderazgo positivo puede actuar como un factor protector en el contexto laboral, teniendo un efecto en la salud y bienestar de los trabajadores, por el contrario un liderazgo negativo puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial, generando efectos adversos no solo a la persona

sino también impactando los niveles de rotación, ausentismo y productividad de la organización. Estos hallazgos enfatizan la prioridad de promover estilos de liderazgo centrados en el bienestar y desarrollo del talento. Este estudio nos permite identificar la importancia de evaluar los estilos de liderazgo desde un enfoque de prevención, que permita intervenir en los factores que afectan el bienestar organizacional.

En un estudio realizado por (Chiquillo et al., 2019) sobre liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas, evidenciaron que el 52% de los empleados están en desacuerdo con el liderazgo y un 63% de los evaluados reportan que el clima laboral es desfavorable. Apartir de los resultados obtenidos en la investigación, los autores recomiendan establecer estrategias que permitan fortalecer el liderazgo con el fin de mejorar el clima y los resultados organizacionales. Este estudio destaca la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, lo cual respalda la importancia de caracterizar el liderazgo en las empresas colombianas con el fin de identificar aspectos de mejora.

A nivel internacional, el liderazgo continúa siendo un objeto de investigación. Un estudio bibliométrico publicado en 2023 en la revista *Universidad y Sociedad*, (Zapata et al., 2023) con base en los datos de Scopus, identificaron las tendencias actuales de investigaciones sobre estilos de liderazgo en el ámbito organizacional, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas a través de VOSviewer. El estudio identificó que países como Estados Unidos, Indonesia y Malasia son los países que cuentan con más investigaciones relacionados con el ambiente de trabajo, satisfacción laboral, estilos de liderazgo y gestión de los recursos humanos. El aporte de estas investigaciones internacionales en contextos organizacionales son clave para contextualizar tu investigación dentro de las tendencias internacionales y resaltar la necesidad de contribuir desde el contexto colombiano.

Una investigación reciente llevada a cabo por (de Oliveira et al., 2024) sobre las Escalas de Preferencias y Aversiones a los Estilos de Liderazgo Docente (EPALD) en estudiantes universitarios españoles confirmó su validez psicométrica y resaltó cómo las percepciones estudiantiles varían según el estilo de liderazgo docente. El estudio mostró que el liderazgo democrático es el más valorado, mientras que el autoritario genera mayor rechazo, evidenciando la importancia de adaptar las prácticas docentes a las expectativas actuales del alumnado.

A nivel nacional, se han llevado a cabo algunas investigaciones que han explorado la relación entre el liderazgo y variables como la productividad. En un estudio realizado en una empresa minera del departamento de Santander Colombia, se exploró la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad del valor agregado. Se aplicaron encuestas tanto a directivos (supervisores, gerentes y CEOs) como a trabajadores del área operativa. Según (Riaño et al., 2021) los resultados destacaron la prevalencia de los estilos de liderazgo democrático y transformacional, los cuales se asociaron con mayores niveles de productividad y beneficios económicos. Además, se identificó una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y el aporte económico generado por la empresa. Este estudio refuerza la pertinencia de investigar el liderazgo en empresas colombianas en sectores productivos estratégicos, como el industrial.

Si bien, actualmente existe un creciente interés a internacional sobre investigar la relación entre la influencia del liderazgo sobre otras variables del contexto organizacional, en Colombia se evidencia un vacío investigativo respecto a la actualización para investigar los estilos de liderazgo predominantes en sectores productivos clave como lo es el industrial.

Una investigación realizada en empresas exportadoras del sector químico en Barranquilla tuvo como propósito examinar los estilos de liderazgo utilizados por la alta dirección. Bajo un enfoque empírico-inductivo y un diseño no experimental de tipo correlacional, (Alvear Montoya

et al., 2019) hallaron que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional, seguido del transaccional y por último en menor medida el laissez-faire. Se concluyó que la combinación de estilos transformacional y transaccional pueden fomentar ventajas competitivas dentro de las organizaciones. Este estudio aporta evidencia valiosa sobre cómo se manifiestan los estilos de liderazgo en sectores productivos colombianos, y sirve de base para la presente investigación.

Por otro lado, algunas investigaciones buscan identificar si existen correlaciones entre el estilo de liderazgo y otra variable como por ejemplo la violencia en el entorno laboral. En un estudio cuantitativo llevado a cabo en 2018 en 12 pequeñas y medianas empresas de la comuna 11 de Medellín. Los resultados mostraron una relación directamente proporcional entre los estilos de liderazgo y la presencia de violencia ocupacional (López Giraldo & Beltrán Ríos, 2018) identificó que los estilos democrático y liberal son los que más influyen en la aparición de situaciones de violencia en el trabajo. Este estudio resalta la importancia de seguir investigando el tema, ya que contribuye a ampliar la comprensión de las causas y condiciones actuales de la violencia en el ámbito laboral local.

Así mismo en un estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional de México por (Melo Rojas & Hernandez Herrera, 2023) analizaron las percepciones estudiantiles sobre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire. La investigación, de enfoque cuantitativo y con muestreo no probabilístico, contó con la participación de 796 estudiantes de seis programas académicos utilizando el cuestionario CELID y herramientas como SPSS, análisis factorial exploratorio y la prueba de Kruskal-Wallis, se identificó que el estilo de liderazgo más predominante fue el laissez-faire, seguido por el transaccional y en último lugar el transformacional. La investigación evidenció bajos niveles de confianza, respeto y orgullo hacia las figuras de líderes, así como poca motivación, comunicación y formación. Este estudio

internacional es relevante porque utiliza el mismo instrumento que se aplicará en la presente investigación, lo que permite comparar resultados y validar su pertinencia metodológica en contextos organizacionales.

Finalmente, esta investigación busca aportar evidencia actualizada sobre los estilos de liderazgo predominantes en jefes de empresas colombianas en el año 2025. A través de la aplicación del cuestionario CELID a jefes del sector industrial, se pretende identificar los estilos de liderazgo más predominantes en contextos organizacionales nacionales, considerando las dinámicas propias de la gestión del talento humano.

Si bien el liderazgo ha sido ampliamente estudiado a nivel internacional, el interés por estudiarlo en el contexto colombiano responde a la necesidad de comprender como se ejercen los procesos en la actualidad. Asimismo, el uso del instrumento CELID nos permitirá medir los estilos de liderazgo de una manera confiable logrando identificar los estilos predominantes y ofrecer insumos para el diseño de estrategias de formación, evaluación y desarrollo de liderazgo organizacional ajustadas a las realidades del entorno colombiano.

## **Capítulo 2. Generalidades Metodológicas**

Este estudio se lleva a cabo con el propósito de identificar y caracterizar los estilos de liderazgo predominantes en jefes de una empresa del sector industrial ubicada en el municipio de Guarne, Antioquia en el año 2025. La finalidad principal del estudio es aportar evidencia empírica que pueda orientar los procesos de la gestión del talento humano y contribuya en la implementación de prácticas de liderazgo efectivo dentro de la organización.

La elección de la metodología responde a la necesidad de recolectar información sistemática y confiable que permita describir comportamientos concretos del liderazgo y establecer patrones relevantes en el contexto organizacional.

### **Tipo de investigación**

La investigación será de tipo básica y de campo, ya que tiene como propósito identificar y describir los estilos de liderazgo predominantes en los jefes sin intervenir directamente en el fenómeno investigado.

### **Temporalidad**

El estudio se enmarca dentro de un diseño ex post, ya que se analizan los estilos de liderazgo mediante la aplicación del cuestionario CELID a partir de condiciones ya existentes, sin manipular variables, ya que se realiza en un único momento del tiempo, correspondiente al año 2025.

### **Diseño:**

Diseño no experimental de corte transversal, en el que se observaran los estilos de liderazgo con

el fin de identificar tendencias y características en un momento determinado, sin alterar el entorno o las condiciones.

### **Enfoque metodológico**

El presente estudio se llevará a cabo bajo un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la formulación de planteamientos específicos, medición de variables, prueba de hipótesis y análisis estadístico de datos numéricos. Según (Sampieri & Mendoza Torres, 2018) el enfoque cuantitativo “representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones” (p.6), permitiendo establecer relaciones objetivas entre las variables involucradas.

### **Alcance**

Descriptivo centrado en identificar la prevalencia de los estilos de liderazgo en la muestra seleccionada y proporcionar un perfil representativo del liderazgo dentro del contexto específico del sector industrial en Guarne.

### **Población**

La población objeto de estudio está conformada por los jefes que lideran equipos de trabajo en una empresa de producción industrial ubicada en el municipio de Guarne, Antioquia. Para la selección de la muestra se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad de los participantes.

Con relación a lo planeado y preparado, se hace referencia que, por motivos opuestos a la voluntad expresada por los participantes, solo fue posible evaluar a un jefe de la empresa.

**Criterios de inclusión:** En primera instancia se determinó que serían integrantes personas que tuvieran a cargo más de cinco (5) colaboradores y que expresaran querer participar de forma voluntaria en el estudio.

Personas que mínimo tuvieran más de 6 meses laborando en la compañía.

**Criterios de exclusión:** Tener contratación de prestación de servicios, no tener contrato directo con la empresa.

### **Instrumento**

Para la recolección de datos se utilizará una encuesta mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Liderazgo (CELID), un instrumento estandarizado que permite identificar, clasificar y medir los distintos estilos de liderazgo, tales como el transformacional, transaccional y el estilo laissez-faire.

El cuestionario CELID deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). Brinda una idea acerca de los estilos de liderazgo predominantes y de las dimensiones que lo componen. El Cuestionario consta de 34 ítems. Es Autoadministrable y se responde en 15 minutos. El cuestionario cuenta con dos formas. En la Forma A (Autopercepción), el encuestado debe responder de acuerdo a su autopercepción, es decir debe contestar sobre sí mismo. En la Forma S (Superior) en que el encuestado indique cuáles de las características listadas acerca del acto de liderar que percibe en su Superior (jefe).

Se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados mediante el Cuestionario de Evaluación del Liderazgo (CELID), asegurando que ningún participante sea identificado individualmente en los resultados o publicaciones derivadas. Los datos serán tratados y almacenados de manera segura, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1581 de 2012

de Colombia, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, y su respectivo Decreto Reglamentario 1377 de 2013.

### **Fases del trabajo de campo**

A continuación, se describen las fases que se seguirán para la recolección de la información en la investigación sobre estilos de liderazgo predominantes en jefes de una empresa del sector industrial en Guarne, Antioquia, durante el año 2025.

#### **Aplicar el cuestionario CELID a jefes de una empresa del sector industrial en Guarne, Antioquia.**

##### **Fase 1: Planificación y Preparación**

Selección de la empresa que será objeto de estudio, en este caso empresa del sector industrial ubicada en el municipio de Guarne Antioquia.

Definición de la población objetivo: jefes con más de 6 meses en la empresa y con personal a cargo.

Revisión y adecuación a formato forms del Cuestionario de Evaluación del Liderazgo (CELID) para lograr una aplicación más cómoda y efectiva a los participantes.

Solicitud de permisos y autorizaciones a la empresa para realizar la investigación.

Diseño de un cronograma detallado con fechas de inicio y fin para la aplicación del instrumento.

##### **Fase 1: Recolección**

Aplicación cuestionario forms on line a los integrantes de la muestra representativa de selección a conveniencia del estudio.

**Describir los estilos de liderazgo predominantes en los jefes evaluados.**

**Fase 2: Planificación y Preparación:** Construir formatos en Excel para la transformación percentilar producto de las respuestas obtenidas en la población objeto de estudio.

**Fase 2: Recolección:** Realizar transformación percentilar y determinación del estilo de liderazgo predominante de la persona evaluada, codificación de respuestas y categorización de los estilos de liderazgo según los criterios establecidos por el instrumento.

**Determinar cuáles estilos de liderazgo presentan mayor prevalencia entre los participantes.****Fase 3: Planeación y Preparación**

Determinar el estilo de liderazgo predominante en las personas evaluadas.

**Fase 3: Recolección**

Determinar la distribución porcentual del estilo de liderazgo con mayor frecuencia según la percepción de los evaluados, Aplicación de técnicas estadísticas descriptivas para identificar la frecuencia y distribución de los estilos de liderazgo en la muestra.

Elaboración de gráficos y tablas que permitan visualizar los estilos predominantes.

Interpretación de los resultados en función del contexto organizacional y los objetivos del estudio.

## Categorización y clasificación

### Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID – A - S)

#### Ilustración 1 Cuestionario CELID Formato A

Protocolo de Administración

#### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID - A)

Protocolo de Administración (Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

Apellido: ..... Nombre: .....

Edad: ..... Sexo: Varón..... Mujer ..... (marcar con una cruz) Nivel Jerárquico: EJECUTIVO  
ADMINISTRATIVO .....

**Instrucciones.** - A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que USTED posee. 1 indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5 indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					

Nota. El cuestionario CELID permite evaluar los estilos de liderazgo predominantes y las dimensiones que lo componen, el formato A evalúa la autopercepción desde el punto de vista de los colaboradores. Fuente: (Castro Solano, Nader, & Casullo, 2004)

*Ilustración 2 Cuestionario CELID Formato S*

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID - S)**

**Protocolo de Administración**  
(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

Apellido: ..... Nombre: .....  
Edad: ..... Sexo: Varón..... Mujer ..... (marcar con una cruz)

**Instrucciones.**- A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe de su SUPERIOR. 1 indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5 indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

	1	2	3	4	5
1. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11. Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19. Nos da charlas para motivarnos.					
20. Evita tomar decisiones.					
21. Cuenta con nuestro respeto.					
22. Potencia nuestra motivación de éxito.					
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27. Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					
32. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					
33. Tenemos plena confianza en él.					
34. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Nota. El cuestionario CELID permite evaluar los estilos de liderazgo predominantes y las dimensiones que lo componen, el formato S evalúa la autopercepción desde el punto de vista del jefe. Fuente: (Castro Solano, Nader, & Casullo, 2004)

### Capítulo 3. Resultados

#### Aplicar el cuestionario CELID a jefes de una empresa del sector industrial en Guarne, Antioquia.

La siguiente tabla es el producto de la aplicación del cuestionario de estilos de liderazgo CELID formato A al jefe participante.

En la tabla 1 se presentan las respuestas obtenidas para cada uno de los 34 ítems del instrumento.

Tabla 1 Respuestas Cuestionario CELID – Formato A

Participante	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34
Jefe Encuestado	4	4	4	5	2	4	4	2	3	4	3	2	5	5	5	4	5	2	5	1	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	2	1	4	4

Nota. Los datos corresponden a las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario a través de Forms.

La siguiente tabla es el producto de la aplicación del cuestionario de estilos de liderazgo CELID formato S a los colaboradores del jefe participante, con el fin de identificar la percepción que tienen acerca de su estilo de liderazgo. En la tabla 2 se presentan las respuestas obtenidas para cada uno de los 34 ítems del instrumento.

Tabla 2 Respuestas del Cuestionario CELID – Formato S

Participante	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	
Colaborador 1	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	
Colaborador 2	2	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	3	5	1	5	4	4	2	2	5	5	
Colaborador 3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	2	4	4	
Colaborador 4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	4	4
Colaborador 5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	
Colaborador 6	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
Colaborador 7	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	4
Colaborador 8	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4
Colaborador 9	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	
Colaborador 10	5	1	5	5	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5
Colaborador 11	1	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	
Colaborador 12	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	
Colaborador 13	2	2	3	4	1	4	2	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	
Colaborador 14	1	4	5	5	3	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	3	1	5	5	
Colaborador 15	1	4	5	5	4	1	2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	1	5	5
Colaborador 16	2	4	4	4	3	1	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	2	1	5	5	
Colaborador 17	2	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	1	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2	1	5	5	
Colaborador 18	1	4	4	4	4	1	3	3	2	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	5	5	
Colaborador 19	2	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	1	4	4	4	4	1	5	5	
Colaborador 20	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	
Colaborador 21	2	5	5	5	4	1	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	1	4	3	3	4	1	5	5	
Colaborador 22	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	5	4	
Colaborador 23	3	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	1	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	1	5	5	
Colaborador 24	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	
Colaborador 25	2	4	5	5	5	1	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3	1	5	5
Colaborador 26	1	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4
Colaborador 27	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	5
Colaborador 28	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	
Colaborador 29	2	4	5	4	4	1	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	1	4	3	4	4	1	5	5	
Colaborador 30	1	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	5	5	

Nota. Los datos corresponden a las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario a través de Forms.

### Describir los estilos de liderazgo predominantes en los jefes evaluados.

A partir de la aplicación del cuestionario de estilos de liderazgo CELID formato A, se obtuvieron las puntuaciones correspondientes a las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.

En la tabla 3 se observan los puntajes, promedios y percentiles alcanzados por el jefe evaluado.

Tabla 3 Resultados del Cuestionario CELID – Formato A

Jefe evaluado	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Carisma	16	4	50	323	80,75	4,20
		Inspiración	15	5	99			
		Estimulación Intelectual	31	4,43	75			
		Consideración Individualizada	15	5	99			
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa contingente	15	3	25	75	37,5	3,00
		Dirección por excepción	22	3,67	50			
	LAISSEZ FAIRE	ineficaz e inactivo	13	2,17	25	25	25	1,83

Nota. Los puntajes corresponden a la aplicación del cuestionario CELID – Formato A.

A partir de la aplicación del cuestionario de estilos de liderazgo CELID formato S, se obtuvieron las puntuaciones correspondientes a las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.

En la tabla 4 se observan los puntajes, promedios y percentiles alcanzados por el jefe evaluado a partir de la respuesta de los colaboradores.

Tabla 4 Resultados del Cuestionario CELID – Formato S

Jefe Evaluado	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Carisma	0,27	0,07	75	290	72,5	3,92
		Inspiración	0,433	0,144	75			
		Estimulación Intelectual	0,633	0,09	50			
		Consideración Individualizada	0,37	0,12	90			
Jefe Evaluado	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa contingente	0,7	0,14	75	125	62,5	3,33
		Dirección por excepción	0,73	0,12	50			
	LAISSEZ FAIRE	ineficaz e inactivo	0,9	0,15	10	10	10	1,67

Nota. Los puntajes corresponden a la aplicación del cuestionario CELID – Formato S.

### **Determinar cuáles estilos de liderazgo presentan mayor prevalencia entre los participantes.**

Se realizó un análisis comparativo entre los resultados obtenidos en la autoevaluación (Formato A) y la evaluación realizada por los colaboradores (Formato S) mediante la aplicación del formato CELID, con el fin de determinar cuál es el estilo de liderazgo que presenta mayor prevalencia en el jefe evaluado.

Tabla 5 Comparación de los estilos de liderazgo en el jefe evaluado según Formato A y Formato S

Estilo De Liderazgo	% Formato A	% Formato S	Promedio Global
Transformacional	80,8%	72,5%	76,6%
Transaccional	37,5%	62,5%	50,0%
Laissez-faire	25,0%	10,0%	17,5%

Nota. Los porcentajes corresponden al promedio global de los estilos de liderazgo evaluados mediante el cuestionario CELID.

Los resultados muestran que el estilo de liderazgo que más predomina en el jefe evaluado es el Transformacional, alcanzando un promedio global de 76,6%. Tanto en la autopercepción

del jefe como en la aplicación de los colaboradores, coinciden en que este es el estilo con mayor prevalencia.

En segundo lugar, con un promedio global de 50,0%, aparece el estilo de liderazgo Transaccional. Los resultados nos sugieren que, aunque el jefe no se percibe como altamente transaccional, sus colaboradores pueden observar prácticas como la recompensa contingente o la dirección por excepción.

En la última posición, con el porcentaje más bajo, se encuentra el estilo de liderazgo Laissez-faire con un promedio global de 17,5%, lo que nos indica que el jefe no es percibido como inactivo ni ausente en su rol como líder de equipo.

Este análisis refleja una coherencia entre la percepción del jefe y la de sus colaboradores, respecto al estilo de liderazgo Transformacional. Según Alcázar Cruz (2020) Los líderes con estilo de liderazgo transformacional, se preocupan por la motivación, progreso, valores y desarrollo de los miembros de su equipo de trabajo, lo cual es consistente con los resultados obtenidos.

En conclusión, los resultados obtenidos nos indican que el estilo de liderazgo predominante en el jefe evaluado es el transformacional, acompañado de algunas prácticas complementarias del liderazgo transaccional y una mínima presencia del estilo Laissez-faire.

#### Capítulo 4. Disertación

La presente investigación permitió determinar los estilos de liderazgos predominantes en los jefes de una empresa del sector industrial del municipio de Guarne Antioquia en el año 2025, la aplicación del cuestionario CELID tanto en el formato A como en el formato S, el cual nos permitió recopilar información e identificar las coincidencias y diferencias entre la forma en la que el líder se percibe y la forma en como sus laboradores lo perciben. El análisis de los datos nos permitió identificar que el estilo de liderazgo predominante en el jefe evaluado es el transformacional, siendo un resultado consistente tanto en la autoevaluación (Formato A), donde se alcanzó un 80,8 %, como en la evaluación realizada por sus colaboradores (Formato S), que arrojó un 72,5 %. Entre las dimensiones más destacadas se encuentran la Inspiración y la Consideración individualizada, lo que indica una alta capacidad del jefe para motivar, transmitir visión de futuro y atender las necesidades individuales de su equipo de trabajo, elementos que son clave para el desarrollo el talento humano y la organización.

Los resultados también revelaron una presencia del estilo de liderazgo transaccional, aunque el jefe no se percibe como altamente transaccional, sus colaboradores si pueden identificar algunas prácticas asociadas a este estilo en especial en la recompensa y la corrección de errores.

Finalmente, el estilo de liderazgo laissez-faire mostró la puntuación más baja, lo que nos indica que el jefe nos es percibido como ausente en la dirección de su rol, lo cual es positivo.

Estos resultados nos permiten confirmar que el liderazgo ejercido por el jefe evaluado se orienta hacia practicas del estilo de liderazgo transaccional, con una fuerte presencia en la dimensión de inspiración, coindice con lo planteado por (Tirado Gálvez & Heredia Llatas, 2022) quienes indican que este tipo de lideres son percibidos como inspiradores, impulsan a seguir

objetivos, impulsa el desarrollo intelectual y su influencia al liderar de manera positiva. La diferencia entre la autopercepción del jefe y la percepción de los colaboradores en relación al estilo de liderazgo transaccional nos permite reflexionar sobre los diferentes matices que pueden tener los líderes en su estilo a la hora de la práctica. Aunque un líder no siempre puede llegar a evidenciar ciertas conductas que ejerce, es fundamental tener en cuenta la experiencia del colaborador, ya que nos permite tener una visión más amplia sobre el impacto de los diferentes estilos de liderazgo.

Desde el rol como estudiante de la especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo, los hallazgos de esta investigación me permiten reafirmar la importancia de promover en las organizaciones estilos de liderazgo que fortalezcan la motivación, innovación y el bienestar de los trabajadores para generar un impacto positivo en relación con los riesgos psicosociales. El compromiso de acompañar a los líderes en el proceso de autoconciencia, retroalimentación y formación que les permitan ser agentes de cambio.

El proceso de recolección y análisis de datos me permitió reconocer la importancia desde mi rol como próxima especialista de a partir de los datos, proponer estrategias que permitan responder a las necesidades de las organizaciones y contribuir a mejorar tanto la efectividad organizacional como la calidad de vida de los colaboradores.

De acuerdo con los resultados del presente estudio, surgen preguntas que podrían orientar futuras investigaciones. Por ejemplo:

¿En qué medida los estilos de liderazgo pueden influir en la productividad, la rotación de personal y la gestión del talento humano en el sector industrial?

¿Existe alguna relación entre el liderazgo percibido y los niveles de satisfacción laboral?

¿Cómo se pueden diseñar programas de formación orientadas a fortalecer un estilo de liderazgo transformacional?

En conclusión, el presente trabajo de grado nos permitió identificar el estilo de liderazgo predominante en el jefe evaluado siendo el estilo de liderazgo transformacional el más consolidado.

Lo resultados también nos permiten evidenciar la importancia de fomentar practicas orientadas al bienestar y desarrollo organizacional, promover organizaciones más productivas, saludables y humanos.

## Bibliografía

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, págs. 89-122.
- Alvear Montoya, L., Monterrosa Orlando, L., & Navarro Lobo, S. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, págs. 1033-1050.
- Arias Gonzalez, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, págs. 09-15.
- Balarezo Chacha, M. d., & Rodríguez, A. (2024). Rol de los estilos de liderazgo en el bienestar de los colaboradores. *Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano*.
- Castro Solano, A., Nader, M., & Casullo, M. M. (2004). Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID (Forma A y Forma S).
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., & Curiel Gómez, R. Y. (2019). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, pág. 40.
- Contreras, F., Juarez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (julio de 2010). ESTILOS DE LIDERAZGO, RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS COLOMBIANAS. Bogotá, Colombia.
- Donawa Torres, Z. A. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, págs. 144-163.
- Duran Seguel, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (s.f.). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, pág. 40.
- García, G. M., & García, T. M. (julio de 2024). Estilos de Liderazgo y Competitividad Internacional de Empresas Duranguenses. Mexico, Mexico.
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, págs. 156 - 174.
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, págs. 104-156.
- López Giraldo, J. A., & Beltrán Ríos, J. A. (2018). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista venezolana de gerencia*, págs. 1205-1220.

- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación. *Psicodebate 6: Psicología, Cultura y Sociedad*, págs. 107-122.
- Magalhães, M. d., & Badia Martin, M. d. (2024). Evaluación de las preferencias y aversiones del alumnado por los estilos de liderazgo docente. *Assessment of student's preferences and aversions for teaching leadership styles*, pág. 29 (24).
- Melo Rojas, G. M., & Hernandez Herrera, C. A. (2023). Los universitarios y sus percepciones con respecto al liderazgo ejercido por parte del personal directivo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, págs. 1-23.
- Mendoza Solis, M., García Alcaraz, J. L., & Avelar Sosa, L. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura . *Instituto de Ingeniería y Tecnología*, págs. 1115-1120.
- Riaño Solano, M., & Gonzalez Mendoza, J. A. (2021). Productividad del valor agregado y estilos de liderazgo. Sector minero Norte de Santander, Colombia. *Revista Boletín Redipe*, págs. 549-560.
- Sampieri, R. H., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Interamericana.
- Seguel, I. d., Gallegos, M., & Cabezas, D. (18 de noviembre de 2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. Venezuela.
- Tirado Gálvez, M. I., & Heredia Llatas, F. D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión. *Revista Conrado*, págs. 246-251.
- Ulrich, D. Z. (2014). Liderazgo basado en resultados: De cómo los líderes fortalecen el negocio e incrementan las utilidades. *Gestión 2000*.
- Zapata, R. E. (2023). Análisis Bibliométrico sobre estilos de liderazgo: contribuciones y tendencia de la investigación. *Universidad y Sociedad.*, págs. 574-587.