

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Modelo de Liderazgo para mejorar la Gestión y Eficiencia en la Secretaría de  
Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca.**

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Alta Gerencia

Elkin Andrés Isaza Vanegas<sup>1</sup>

Gustavo Adolfo Giraldo Ladino<sup>2</sup>

Oscar Eduardo Duque<sup>3</sup>

Jhon Edisson Amortegui Granada<sup>4</sup>

Diplomado – Seminario

2025

---

Estudiantes de Segundo Semestre de Especialización de Alta Gerencia.

<sup>1</sup> Elkin Andrés Isaza Vanegas Especialización de Alta Gerencia elkin.isaza.7683@miremington.edu.co

<sup>2</sup> Gustavo Adolfo Giraldo Ladino Especialización de Alta Gerencia gustavo.giraldo.8425@miremington.edu.co

<sup>3</sup> Oscar Eduardo Duque Restrepo Tutor temático: oscar.duque@uniremington.edu.co

<sup>4</sup> Jhon Edisson Amortegui Granada Tutor Metodológico: john.amortegui@uniremington.edu.co

## **Dedicatoria**

Quiero dedicarle este proyecto primeramente a Dios por permitirme cumplir esta meta, a mis padres y mi esposa, porque siempre han estado a mi lado apoyándome y dándome esa motivación de seguir adelante y creer en mis capacidades, si no fuera por Dios y por ellos no hubiera superados esos momentos difíciles para llegar donde estoy.

**Gustavo Adolfo Giraldo Ladino**

Con mucho cariño, dedico este gran logro, primeramente, a Dios, por permitirme cumplir cada vez en mi vida los objetivos que me propongo. A toda mi familia, que con esfuerzo siempre han puesto un granito de arena para apoyarme. Este logro es también para ustedes y para los que vienen detrás de mí, como un gran ejemplo de que, si se puede alcanzar lo que nos proponemos en la vida con esfuerzo y dedicación.

**Elkin Andrés Isaza Vanegas**

## **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestras familias por el sacrificio, constante motivación, apoyo emocional y su amor. También queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la universidad, a todos sus docentes por las valiosas orientaciones para desarrollar este proyecto, en especial al Mg. Jhon Edison Amortegui Granada, ya que, sus consejos y sugerencias, fueron fundamentales para la mejora y consolidación de este trabajo.

## Tabla de contenido

Resumen.....	5
Palabras Clave.....	6
1.Pregunta orientadora de la búsqueda.....	6
2. Metodología de la búsqueda de la información .....	8
3.Sustentación Teórica de la pregunta.....	9
3.1 Estilos de liderazgo.....	9
3.2 Gestión pública. ....	13
4. Figuras y tablas.....	15
5.Conclusiones. ....	18
Referencias.....	20

## Resumen

El presente informe tiene por objetivo demostrar la relación entre el liderazgo y la gestión pública, concretamente en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca. En este informe el lector encontrará tres secciones principales: En primer lugar, un sentido introductorio que establece la relevancia del liderazgo en la gestión pública, el cual es crucial para garantizar que los objetivos del Estado se cumplan mejorando su relación con la comunidad. La relevancia del liderazgo en la gestión pública muestra como los líderes deben guiar, motivar y generar el sentido de pertenencia de los colaboradores para cumplir con la misión y la visión de las entidades del Estado. En segundo lugar, un análisis en detalle del contenido y la normativa vigente, el cual está enfocado en las leyes y las regulaciones que guían a la administración pública. Esta normativa incluye la ley 1801 de 2016 (Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana), el Decreto 300 de 2021, que actualiza la estructura organizacional del municipio de Cartago, y la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo). Estas leyes proporcionan el marco jurídico que garantiza que la gestión pública se realice de manera eficiente, transparente y que siempre esté orientada a la ciudadanía. Finalmente, en la tercera Sección, incluye las conclusiones, las cuales subrayan como un liderazgo transformacional, en paralelo con la normativa, puede mejorar la eficiencia administrativa, fortaleciendo la relación entre el Estado y la comunidad. El informe tiene en cuenta diversos artículos de investigación, entre los que incluye los estudios de Goleman (2000) sobre la inteligencia emocional, Avolio et al. (2009) sobre comportamientos organizacionales positivos, y Ramírez et al. (2022) sobre el liderazgo en el ámbito organizacional. Estas referencias permitieron identificar los estilos de liderazgo que mejor se aplican a la gestión pública, destacando el liderazgo transformacional y ético, los cuales son fundamentales para permitir la adaptación al cambio y la innovación en el entorno gubernamental. La gestión pública debe ir respaldada con la normativa vigente y tener un liderazgo transformacional que se adapte a los cambios del entorno. También define que debe

ir orientada a la transparencia, la ética y el sentido social y adaptarse a los diferentes cambios del entorno. Todo lo anterior, en conjunto, son la clave para mejorar la eficiencia de la Secretaría de Gobierno y garantizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad, logrando generar una imagen positiva y estableciendo una conexión entre el Gobierno y la ciudadanía.

### **Palabras Clave**

Gobierno, Gestión pública, Eficiencia, Efectividad, Liderazgo transformacional.

### **1. Pregunta orientadora de la búsqueda**

El liderazgo en la gestión pública es determinante para alcanzar la eficiencia y efectividad de todas las entidades del Estado. La meta principal es guiar, motivar, generar conciencia y sentido de pertenencia en los equipos de trabajo para dar cumplimiento a la misión y la visión de las entidades públicas. De acuerdo con Bass (1985), se enfatiza en que el modelo del liderazgo transformacional debe ser una característica ineludible de los profesionales. Deben tener la personalidad, la visión y la proyección tan firmes y arraigadas que sean capaces de generar cambios positivos en lo que perciben, motivan y esperan los colaboradores que conforman sus equipos de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, es posible decir que el liderazgo es el corazón de la gestión pública ya que, un buen líder en las organizaciones gubernamentales, promueve estrategias de valor para alcanzar los fines del Estado con la comunidad, satisfaciendo sus necesidades. Por lo tanto, el líder debe tener una orientación al servicio y a la responsabilidad social, generando estrategias de cambio e innovación bajo los principios de la transparencia, la ética y el sentido social, ya que es en lo social donde se diferencia el liderazgo del sector público con el del sector privado. Está demostrado que un liderazgo efectivo y de valor en la administración pública puede fortalecer la conexión entre el Estado y la ciudadanía.

Del mismo modo, la gestión pública tiene gran relevancia en el marco del liderazgo transformacional, ya que permite adaptarse a los cambios del entorno del gobierno, facilitando la implementación de estrategias que apoyen la innovación. Otra competencia fundamental es que los líderes tengan la facilidad de gestión del cambio, asimilando positivamente las diferentes regulaciones, políticas gubernamentales y fluctuaciones en el comportamiento del entorno socioeconómico.

En Colombia, según la Escuela Superior de Administración Pública (2020), se identificó que los líderes de la gestión pública enfrentan retos relacionados con la burocracia, la captación de recursos y la necesidad de generar una imagen positiva y de confianza de la comunidad a través de una gestión que emplee la ética y la transparencia administrativa. Todo esto es importante para garantizar un desempeño de valor y una gestión orientada a resultados de satisfacción.

Por todo lo anterior, es fundamental identificar los requisitos, habilidades y competencias con que debe contar un líder al servicio del Estado, que garantice eficiencia y gestión orientada a los resultados que satisfagan las necesidades de su comunidad. De esta manera, surge la pregunta fundamental de este informe: **¿Qué modelo de liderazgo permite mejorar la gestión y la eficiencia de la Secretaría de Gobierno en el municipio de Cartago, Valle del Cauca, teniendo en cuenta los desafíos de la administración pública?**

Es por eso que, con base en esta pregunta, se presenta la siguiente sustentación teórica, la cual identificará cual es el modelo de liderazgo que permitirá mejorar la gestión y eficiencia en la Secretaría de Gobierno de Cartago, Valle del Cauca.

## 2. Metodología de la búsqueda de la información

Este informe se realizó con una metodología de revisión bibliográfica, la cual consiste en la búsqueda de datos y fuentes que contengan información acerca de los tipos de liderazgo en las organizaciones. También se fundamentó en la información obtenida durante en el seminario “Habilidades de liderazgo en personas y equipos” complementada con las contribuciones de los siguientes autores:

- Avolio et al. (2009). “El punto del comportamiento organizacional positivo”.
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP, 2020). “Transdisciplina, Enseñanza en Posgrados”.
- Felissia (2022). “El liderazgo y las competencias digitales en la gestión de los recursos humanos de empresas Pyme”.
- Goleman, D. (2000). “Inteligencia emocional”.
- Ramírez et al. (2022). “Liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano”.
- Torres (2022). “Liderazgo ético: una perspectiva organizacional en contextos globales”.

Los anteriores referentes teóricos han sido esenciales para identificar las habilidades y estilos de liderazgo organizacional que pueden ser aplicados en la gestión pública de la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago.

### 3.Sustentación Teórica de la pregunta.

#### 3.1 Estilos de liderazgo

**Coercitivo:** Se caracteriza por exigir a sus colaboradores la ejecución inmediata de las órdenes impartidas por él, son líderes orientados al logro y con buen autocontrol. De esta forma, la gerencia logra los resultados esperados en el corto plazo, 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).

Este liderazgo en contextos prolongados, perjudica la dinámica del equipo de trabajo. Por lo tanto, debe usarse solo en emergencias y cuando sea estrictamente necesario. Es fundamental que los líderes implementen estilos de liderazgo que permitan la participación de sus colaboradores y que vayan orientados a promover más autonomía en los equipos de trabajo facilitando el crecimiento individual al interior de la entidad de todos los funcionarios. De acuerdo a lo anterior, cuando en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se presenta una limitación presupuestal, escasez de personal o falta de equipos y tecnología, se requiere este tipo de liderazgo para tomar decisiones rápidas y salir de la crisis lo más pronto posible, gestionando al máximo los recursos limitados, pero logrando los objetivos esperados.

**Visionario:** Según Robbins (2004), el líder visionario debe ser capaz de convencer a sus colaboradores que lo que se va implementar en la organización traerá beneficios en un futuro facilitando la eficiencia y generando resultados que satisfagan las necesidades. Este liderazgo se caracteriza por tener visión a futuro, por adelantarse a los acontecimientos, anticipar los problemas y detectar oportunidades donde otros no lo hacen. También se considera una persona inconformista, creativa y proactiva, que lucha incansablemente por lograr sus objetivos para beneficiar al grupo y la entidad.

Es así, como se puede entonces recordar que cuando en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se implementó un nuevo sistema de gestión documental, fue necesario un líder visionario que comunicara los beneficios a futuro y lo que traería el nuevo sistema en temas de eficiencia y transparencia para la gestión de la entidad, logrando con ello la prestación de un mejor servicio a la comunidad.

**Afiliativo:** Según Ramírez (2022), los puntos más importantes de este estilo de liderazgo son la creación de armonía y desarrollo emocional. También puede ayudar a construir ambientes de trabajo sanos a través de la buena comunicación y la empatía. Este liderazgo busca generar confianza en el equipo de colaboradores, creando un ambiente de trabajo ameno y comprometido, generando sentido de pertenencia y compromiso con la organización para lograr resultados eficientes. Es por eso que cuando se presenta mucha rotación del personal que labora en la Secretaría de Gobierno, cuando los empleados renuncian por aburrimiento y la moral del equipo se ha visto afectada por la sobrecarga laboral o cuando no se encuentran motivados y se baja productividad del equipo de trabajo, se requiere el estilo de liderazgo afiliativo, el cual busca crear una comunicación más abierta, dar reconocimiento a las labores de los funcionarios, generar ambientes de trabajo colaborativos que presten atención a las necesidades de las personas que laboran en esa dependencia con el objetivo de motivar e incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización.

**Democrático:** El líder democrático es un facilitador por excelencia de la comunicación en la organización, ya que permite generar consensos de manera participativa. Es por este motivo que impacta de manera positiva en el entorno laboral. Esto es fundamental porque logra aumentar la confianza del equipo de trabajo, genera compromiso con la organización por parte de los colaboradores y produce motivación cuando las personas son tenidas en cuenta. Los factores que más lo representa son: escucha activa, colaboración, confianza, comunicación, liderazgo efectivo de equipos y el acceso a los datos en los comportamientos participativos de un empleado. (Felissia, 2022)

Cuando se trata de un líder democrático, este se caracteriza por darle un gran valor a la participación de su equipo de trabajo al momento de generar ideas, hacer aportes y buscar estrategias para la toma de decisiones. De esta manera, hace sentir valiosos a cada uno de sus integrantes logrando generar sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Así mismo, logra motivar al equipo para que inviertan en su propio desarrollo personal y profesional, lo cual se traducirá en mejores resultados para la entidad.

Es por esto que muchas veces, se observa que cuando en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se presentan problemas de burocracia, los cuales han ocasionado que los procesos se vuelvan lentos y se retrasen las respuestas a los requerimientos de la comunidad, el estilo de liderazgo democrático ha logrado realizar acuerdos entre los diferentes autores de la gestión pública y los funcionarios de la dependencia, permitiendo que se agilicen los procesos y facilitando las respuestas a la ciudadanía.

**Imitativo-Ejemplar:** Ramírez (2022), establece que este tipo de liderazgo es fundamental para aquellos líderes con poca experiencia, proporcionando una guía clara basándose en modelos exitosos de gestión, ya que permite, copiar para determinadas circunstancias aquellos ejemplos que han tenido resultados positivos. Este estilo de liderazgo puede ser una estrategia efectiva, ya que constantemente está buscando modelos de líderes exitosos e identificando estrategias para aplicarlas en su equipo de trabajo para lograr mejores resultados, pero, es importante aclarar que no puede ser una copia exacta, sino que, pretende es adaptar las buenas prácticas para determinadas circunstancias y necesidades.

Se debe tener cuidado con este tipo de liderazgo ya que puede de manera inconsciente afectar la creatividad de los líderes y del equipo de trabajo, porque en algún momento determinado podría únicamente dedicarse a copiar otros modelos de éxito, lo que puede reducir la generación de estrategias innovadoras y con ello limitar la toma de decisiones. Por lo tanto, lo que se pretende con este estilo de liderazgo es que exista un equilibrio entre lo que se

puede copiar de buena manera y lo que no. De esta manera se garantiza la generación de estrategias innovadoras que impulsen la creatividad del equipo de colaboradores y así crear un impacto positivo con los planes, proyectos y metas establecidas en la organización.

Un ejemplo de liderazgo imitativo en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se presenta cuando ocurre una situación de inseguridad en la ciudad lo cual afecta la tranquilidad de la comunidad, además esto genera una imagen negativa que aleja el turismo, perjudicando el comercio y la economía. Por lo tanto, con el liderazgo imitativo, se investigan estrategias y políticas de seguridad que han tenido éxito en otros municipios y las adapta al municipio de Cartago, logrando de esta manera recuperar la seguridad y la tranquilidad de la población.

**Coaching:** Este tipo de liderazgo sostiene que el líder no solo puede ser innato, sino que también se puede desarrollar a través de la experiencia y la formación, por lo tanto, puede ayudar tanto a los líderes como a los colaboradores a mejorar sus propias fortalezas permitiendo la mejora del equipo y el ambiente de trabajo. Unas de las principales misiones es tener un diálogo continuo donde se identifiquen fortalezas y debilidades. (Torres, 2022)

El estilo de coaching, está basado en la teoría conductual y las acciones de las personas y resalta la importancia del feedback para identificar posibilidades de mejora en el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, exige a los líderes tener la capacidad de identificar esas debilidades a través evaluaciones de desempeño, las cuales permiten hacer los ajustes necesarios en el comportamiento del colaborador y así, poder realizar la mejora continua. En general, se trata de generar un ambiente productivo y colaborativo entre todos para tener una actitud positiva frente a los retos y dificultades que presentan. Se motiva al individuo, promoviendo el desarrollo personal y profesional para beneficiar a todo el equipo de trabajo. El capital humano se diferencia de todos los recursos de la organización y juega un

factor relevante ya que permite desarrollar una organización inteligente, con aprendizaje continuo e innovación.

Por consiguiente, se requiere que el líder de la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, tenga la capacidad de adaptar el estilo de liderazgo más conveniente de acuerdo a las circunstancias y necesidades que se presenten en su comunidad, dependiendo si se trata de una estrategia que genere impacto inmediato o si los objetivos esperados son a mediano y largo plazo.

Así pues, es se puede observar que, en el municipio de Cartago, Valle del Cauca, se establecen nuevas políticas y procesos para atender a la comunidad. Sin embargo, algunas veces, un grupo de funcionarios presentan resistencia al cambio. Por esta razón, se requiere el estilo de liderazgo de coaching para ayudar a incentivar a los colaboradores adquirir estos nuevos conocimientos y procesos, ya que, les ayudará a crecer a nivel profesional, por consiguiente, beneficiará la respuesta de la Alcaldía de Cartago a la comunidad.

### **3.2 Gestión pública.**

La gestión pública es la forma como el Estado a través de sus entidades consigue alcanzar los objetivos esperados mediante la optimización de los recursos, ya que, debe garantizar que el gasto y la inversión suplan las necesidades básicas elementales de la población. También debe formular estrategias, políticas y normas que permitan lograr esos objetivos. De acuerdo al contexto anterior, la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se rige por la siguiente normativa: La Ley 1801 de 2016, que es el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana (CNSCC), el cual establece las normas para una sana convivencia en Colombia (Normativa, 2016). De igual manera, el Decreto 300 de 2021 del municipio de Cartago, actualiza y unifica la estructura organizacional del municipio de Cartago (Alcaldía de Cartago, 2021). Adicionalmente, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

Administrativo CPACA, contemplado en la ley 1437 de 2011, establece los deberes del Estado, los cuales, son los de proteger y garantizar la transparencia en los procesos administrativos.

En ese sentido y de acuerdo a la normativa vigente, en la gestión pública de la Alcaldía de Cartago se considera que el liderazgo es la clave para tomar decisiones efectivas, tener eficiencia administrativa y cumplir con los objetivos gubernamentales. El líder en el sector público debe ser visionario, ético, transparente y capaz de inspirar a sus colaboradores a la comunidad en general, además, debe fomentar la participación ciudadana, la innovación e implementar la mejora continua en los procesos que tiene a cargo para prestar un mejor servicio. En este ámbito, la gestión pública se correlaciona con alternativas y estrategias que resuelvan los problemas que se originan en su entorno socioeconómico y cultural, lo cual garantiza un bienestar social sostenido en el tiempo.

#### 4. Figuras y tablas

**Figura 1.**

*Los 6 estilos de liderazgo.*



*Nota.* Adaptado de Daniel Goleman.

Tabla 1.

*Comparación de los estilos de liderazgo en la gestión pública.*

Estilo de liderazgo	Descripción	Ventajas	Desventajas	Ejemplos donde se aplican
<b>Coercitivo</b>	Exige obediencia inmediata y control estricto.	Obtiene resultados rápidos en situaciones de dificultad y crisis.	Puede erosionar la moral de los colaboradores por no tenerlos en cuenta.	Durante un toque de queda o una emergencia, el secretario de Gobierno o el Inspector de Policía imparte instrucciones claras y directas a los agentes de policía para garantizar la seguridad del municipio.
<b>Visionario</b>	Motiva a través de un propósito claro en el mediano y largo plazo	Motiva a los colaboradores, fomenta la innovación y crea un sentido de dirección en la organización.	Puede tener difícil para implementarse si se observa que la visión no es clara ni objetiva.	El Enlace de la Unidad de Seguridad y Convivencia establece iniciativas para garantizar la seguridad de la comunidad a largo plazo, permitiendo que sus colaboradores se identifiquen con el propósito establecido.
<b>Afiliativo</b>	Promueve la generación de ambientes armónicos, incentiva a tener buenas relaciones interpersonales y un ambiente de trabajo positivo.	Mejora la moral, la comunicación y el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.	Puede llevar a la falta de dirección y a la complacencia si no se equilibra con otros estilos.	El líder de gestión realiza constantemente reuniones para escuchar inquietudes, resolver problemas, permitiendo el fortalecimiento del ambiente laboral.
<b>Democrático</b>	Integra a los colaboradores en la toma de decisiones.	Incrementa la participación, el compromiso y la creatividad de los empleados.	Puede carecer de dinamismo en situaciones donde se requieran soluciones contundentes.	El Enlace de Espacio Público convoca a reuniones con líderes comunitarios y representantes de del gremio de comerciantes para discutir y tomar decisiones sobre temas de ruido y ocupación de espacios en las vías públicas.
<b>Imitativo-Ejemplar</b>	Lidera a través del ejemplo o imitando estrategias de éxito de otras entidades, estableciendo altos estándares de desempeño.	Motiva a los empleados a ser mejores personas y mejores profesionales.	Puede generar resistencia al cambio por parte de sus colaboradores si la estrategia no es clara.	El Gestor de Proyectos, adapta metodologías y proyectos de otras ciudades que han tenido éxito en sus gestiones, permitiendo implementar nuevas herramientas para tener una mejor gestión en la entidad.

<b>Coaching</b>	Emplea la retroalimentación y la mejora continua con su equipo de trabajo.	Desarrolla el crecimiento personal y profesional, garantizando un recurso humano calificado y de valor.	Requiere de tiempo y constante evaluación por parte del líder.	La Unidad de Infancia y Adolescencia trabaja individualmente con cada miembro del equipo identificando debilidades y fortalezas con el objetivo de realizar la mejora continua y desarrollar las capacidades de su grupo de trabajo.
-----------------	--	---	--	--

---

*Nota.* Elaboración propia (2025).

## 5. Conclusiones.

**El liderazgo transformacional en el Estado:** El líder transformacional en la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, debe identificar y resolver los problemas de estructura organizacional en la administración, trabajando en equipo con las demás dependencias. También es aquel que posee una visión clara y objetiva para generar resultados contundentes y efectivos. Además, debe utilizar una comunicación asertiva y clara con todo su equipo de trabajo, ya que esta es la clave para mejorar la respuesta de la entidad en tiempos de crisis, así como durante los desastres naturales o emergencias.

**Competencias Claves de un líder en el sector público:** En la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, se necesitan líderes que demuestren habilidades esenciales como son la comunicación efectiva y la capacidad de decisión basada en evidencias. Un ejemplo de esto es que tengan la capacidad de coordinar estrategias enfocadas en la seguridad del municipio, que convoque y coordine los consejos de seguridad donde involucre otras entidades del Estado como son: la Policía Nacional, el Ejército Nacional, el INPEC, Inspecciones de Policía, Comisarías de Familia, etc. Permitiendo desarrollar políticas que se ajusten a las necesidades reales de la ciudadanía, garantizando resultados eficientes.

**Los impactos de los estilos de liderazgo:** En los escenarios de violencia en los que se ha visto comprometido el municipio de Cartago, Valle del Cauca, se hace necesario un estilo de liderazgo coercitivo, ya que, se requiere tomar decisiones rápidas y radicales. Así mismo, después de superada la crisis, el líder debe tener la capacidad de cambiar su estilo de liderazgo por uno más participativo y democrático, donde se promueva el diálogo, la participación de la comunidad y las demás autoridades municipales para buscar estrategias que eviten que estas situaciones se repitan.

**El desafío de los retos en la gestión:** Para la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, la burocracia es uno de los principales desafíos, ya que retrasa los proyectos e iniciativas que se tengan para beneficiar a la comunidad. En estos desafíos se requiere un líder democrático que tenga la habilidad para generar acuerdos entre las dependencias del municipio y los diferentes actores del Gobierno local, implementando procesos dinámicos y claros que resuelvan con las necesidades de la comunidad de manera eficiente.

**Resumen final:** El estilo de liderazgo de la Secretaría de Gobierno del municipio de Cartago, Valle del Cauca, debe ser transformacional, porque permite la adaptación de todos los estilos de liderazgo de acuerdo a las necesidades del entorno. Por ejemplo, cuando los contextos requieran respuestas contundentes e inmediatas, se requiere un liderazgo coercitivo. Por otro lado, si se hace necesario incluir a la ciudadanía y demás autoridades del municipio en la generación de políticas que beneficien la comunidad, se requiere adaptar un liderazgo participativo, democrático que permita el control social. Adicionalmente, es muy importante tener el estilo de liderazgo basado en el coaching que potencie al equipo de trabajo, para generar el recurso humano calificado que aporte valor a la entidad y brinde un excelente servicio a la ciudadanía.

## Referencias

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). El “punto” del comportamiento organizacional positivo. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.589>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672007000300018&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672007000300018&script=sci_arttext)
- Cartago, Alcaldía de. (2025). Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social – Funciones. *Municipio de Cartago*. <https://municipio.cartago.gov.co/secretaria-de-gobierno-y-desarrollo-social/funciones>
- Cartago, Municipio de. (2021). *Normatividad*. <https://municipio.cartago.gov.co/normatividad>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Concepto 205731 de 2023*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=233150>
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2020). *Transdisciplina, Enseñanza en Posgrados*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v44n1/2215-2644-edu-44-01-00309.pdf>
- Felissia, M. (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*.  
<https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/empresarialesysociales/article/view/1485>
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia emocional*.  
<http://educa.fcc.org.br/pdf/reveduc/v31n01/v31n01a09.pdf>
- Luna, E. G. (2014). *Metodología de revisión bibliográfica*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0012-73532014000200021&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0012-73532014000200021&script=sci_arttext)
- Normativa, Sistema Único de Información. (2025). *Legislación y normatividad*. <https://www.suin-juriscal.gov.co/legislacion/normatividad.html>

Ramírez, et al. (2022). Liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano.

*Revista de Ciencias Sociales*. file:///C:/Users/Gustavo%20Giraldo/Downloads/15-29.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

<https://impactocientifico.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/07/8-artc3adculo-luc3ads-ramos-y-colaboradora.pdf>

Torres, J., & Seijo, J. (2022). Liderazgo ético: una perspectiva organizacional en contextos

globales. *Revista de Responsabilidad Social Universitaria*. <https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/234>