



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Evolución histórica del liderazgo en Colombia

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias contables
contaduría pública.

Nombres de los estudiantes autores del trabajo de grado.

Luz Yaneth Aguirre
María Leidy Valencia Correa

Nombre del Tutor del trabajo de grado.

Gustavo Morales

Opción de Trabajo de grado Seminario
Año de presentación del trabajo de grado.
2024

Dedicatoria

- A nuestros padres, por su constante apoyo y fe en mí durante mi trayectoria educativa.
- A nuestra familia, que siempre me ha motivado a seguir adelante con pasión y compromiso.
- A nuestros maestros y tutores, cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales en este camino.
- A Dios, quien brinda fuerzas y habilidades para lograr lo más alto

Agradecimientos

Queremos agradecer a mis familiares, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios realizados para que pudiera alcanzar este logro.

Agradecemos a todos los tutores y personas que de alguna manera contribuyeron a este trabajo, aunque no se mencionen específicamente aquí. Su apoyo y aliento fueron fundamentales en esta etapa de nuestras vidas.

Tabla de Contenidos

Objetivo general.....	5
Objetivo específico.....	5
Resumen.....	6
Palabra clave.....	7
Pregunta orientadora.....	8
Metodología	12
Sustentación teórica de la pregunta.....,,,	12
Conclusiones.....	21
Referencias.....	23

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la evolución y desarrollo de la cultura del liderazgo en empresas colombianas a lo largo del tiempo, identificando los efectos positivos y negativos que han surgido a partir de estos cambios.

objetivos específicos

1. identificar los impactos positivos de la evolución del liderazgo en las empresas colombianas
2. Analizar casos específicos de empresas colombianas que reflejen la evolución de la cultura del liderazgo.
3. Identificar los principales cambios en la cultura del liderazgo en empresas colombianas a lo largo del tiempo.

Resumen

A lo largo del tiempo las empresas colombianas han evolucionado la cultura del liderazgo, y ha generado un gran impacto tanto positivo como negativo. Estos impactos han sido influenciados por factores socioeconómicos, políticos y tecnológicos. Hoy en día se buscan líderes que sean estratégicos, motivadores, innovadores, que no le tengan miedo al cambio.

En Colombia, como en muchos países en desarrollo, la historia empresarial ha estado marcada por etapas de transformación profunda, que han obligado a las empresas a reevaluar y modificar sus enfoques de liderazgo para enfrentar los desafíos emergentes y aprovechar las nuevas oportunidades. Desde los estilos de liderazgo más tradicionales y jerárquicos, hasta enfoques más modernos y flexibles como el liderazgo transformacional y el liderazgo participativo, las empresas colombianas han experimentado una notable evolución en la forma de dirigir y motivar a sus equipos.

Este trabajo busca explorar cómo ha sido el desarrollo y la evolución de la cultura del liderazgo en las empresas colombianas a lo largo del tiempo, destacando no solo los cambios significativos en las prácticas de liderazgo sino también evaluando los impactos positivos y negativos que estos han tenido en las organizaciones. Se indagará en cómo las adaptaciones en el liderazgo han influenciado aspectos cruciales como el desempeño

organizacional, la innovación, la satisfacción laboral, y la competitividad en el mercado.

Asimismo, se prestará especial atención a los retos enfrentados por las empresas colombianas en su camino hacia la adopción de culturas de liderazgo más inclusivas, participativas y orientadas al futuro, considerando también el contexto específico de Colombia, que incluye la diversidad cultural, los conflictos internos y las fluctuaciones económicas. A través de esta exploración, el trabajo aspira a ofrecer una visión comprensiva de cómo las prácticas de liderazgo han evolucionado en el entorno empresarial colombiano y cuáles han sido las lecciones aprendidas en este proceso de cambio continuo.

Este análisis no solo proporcionará una perspectiva histórica y contemporánea sobre la cultura del liderazgo en Colombia, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para líderes y organizaciones que buscan navegar en un mundo empresarial cada vez más complejo y cambiante, resaltando la importancia de un liderazgo que se adapte eficazmente a las necesidades y desafíos del siglo XXI.

Palabras claves: Evolución, identificar, Innovación, comparar, liderazgo.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo ha sido el desarrollo y la evolución de la cultura del liderazgo en las empresas colombianas en las últimas décadas y cuáles han sido los impactos positivos y negativos que han resultado de estos cambios?

METODOLOGÍA

Utilizamos el rastreo bibliográfico complementado con investigación cuantitativa.

Investigación cuantitativa: realizaremos encuestas a empleados de diferentes empresas para recopilar datos cuantitativos sobre sus experiencias, percepciones y opiniones relacionadas con el liderazgo y la cultura organizacional.

Rastreo bibliográfico: rastrearemos información en la web sobre el tema en específico

Integración de resultados: Finalmente, integramos los hallazgos de la investigación cuantitativa y el rastreo bibliográfico

Esta metodología nos permitirá obtener una comprensión profunda del tema, combinando la riqueza de las perspectivas cuantitativas.

Sustentación teórica de la pregunta

HISTORIA DEL LIDERAZGO EN COLOMBIA

El liderazgo en Colombia ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, influenciado por factores históricos, culturales y económicos. Desde la época precolombina, las comunidades indígenas mostraron estructuras de liderazgo basadas en la sabiduría, la experiencia y el respeto. Con la llegada de los españoles, se introdujeron modelos de liderazgo jerárquicos y autoritarios, que perduraron durante la colonia y la independencia. En el siglo XX, el país vio surgir líderes carismáticos en diferentes ámbitos, como político, empresarial y social. El impacto del conflicto armado interno también influyó en la forma en que se ejercía el liderazgo, con figuras destacadas en los distintos actores involucrados. A medida que Colombia se abría a la globalización, el liderazgo empresarial se vio influenciado por modelos internacionales, dando paso a un enfoque más participativo y orientado al desarrollo sostenible. En las últimas décadas, se ha observado un creciente interés en el desarrollo de habilidades de liderazgo, impulsado por la necesidad de afrontar desafíos como la competitividad empresarial, la sostenibilidad y la responsabilidad social. Esto ha llevado a un mayor énfasis en el liderazgo ético, la diversidad, la inclusión y la innovación. En cuanto a los impactos positivos y negativos de estos cambios en la cultura del liderazgo en empresas colombianas, se han

evidenciado avances en la gestión del talento humano, el empoderamiento de los colaboradores y el fomento de un clima laboral favorable. Sin embargo, también han surgido desafíos relacionados con la resistencia al cambio, la brecha generacional y la necesidad de conciliar tradiciones con prácticas modernas.

Liderazgo Clásico:

Desde tiempos inmemoriales hasta el siglo XIX, el liderazgo se basaba en atributos como valentía, fortaleza, riqueza o astucia.

Los líderes ofrecían seguridad a cambio de lealtad.

El líder era elegido por sus cualidades personales y su capacidad para mantener el orden.

Liderazgo en el Siglo XX:

Durante este período, la innovación y la información se volvieron cruciales.

Los líderes debían adaptarse rápidamente a los cambios y comprenderlos.

La vida era más fácil de alcanzar, pero también más compleja debido a la tecnología y la globalización

Liderazgo en el Siglo XXI

En la actualidad, las empresas requieren líderes que enfrenten la incertidumbre, los cambios constantes y la responsabilidad social.

La flexibilidad organizacional y la adaptabilidad son esenciales.

El líder debe considerar no sólo los objetivos empresariales, sino también el bienestar de las personas y la comunidad.

algunas habilidades del liderazgo en la actualidad para lograr metas y tener éxito son las siguientes:

Capacidad de Innovación: Los líderes deben priorizar la innovación en sus proyectos. En un mundo digital, esto implica no solo tener una mente creativa, sino también atraer y retener talento en la organización.

Flexibilidad y Gestión del Cambio: En un entorno volátil, los líderes deben adaptarse constantemente a los cambios económicos y tecnológicos. Deben diseñar estructuras organizativas flexibles y guiar a los equipos en la resolución de problemas.

Resiliencia y Gestión de la Adversidad: Superar la adversidad requiere enfocarse en las posibilidades y recursos disponibles. Los líderes deben mantener la cohesión del equipo mientras avanzan hacia la transformación digital y cultural.

Resolución de Problemas: Los líderes deben abordar obstáculos que impiden el progreso del grupo.

Visión: Un líder debe tener una visión clara e inspiradora del futuro

Integridad: La honestidad y la brújula moral son fundamentales.

Confianza: Mostrar seguridad en uno mismo y en las capacidades propias.

Toma de Decisiones: Tomar decisiones oportunas y efectivas, incluso en situaciones difíciles.

Enseñanza y Tutoría: Compartir conocimientos y ayudar al crecimiento del equipo.

Creación de Confianza: Inspirar confianza en los demás

1. El desarrollo y evolución de la cultura del liderazgo en las empresas colombianas a lo largo del tiempo ha sido influenciado por una variedad de factores, incluyendo cambios en el entorno empresarial, avances tecnológicos, tendencias sociales y políticas gubernamentales.
2. Desarrollo y evolución de la cultura del liderazgo en Colombia
 - 2.1. Influencia de la historia y la cultura nacional: La historia y la cultura colombiana han tenido un impacto significativo en el estilo de liderazgo dentro de las empresas. Tradicionalmente, el liderazgo ha sido jerárquico y paternalista, reflejando la estructura social y política del país. Sin embargo, con el tiempo, esta tendencia ha comenzado a cambiar hacia un enfoque más participativo y colaborativo, en línea con las tendencias globales de liderazgo.

2.2. Globalización y avances tecnológicos: La globalización y los avances tecnológicos han llevado a un cambio en la forma en que se lideran y gestionan las empresas en Colombia. La adopción de prácticas de gestión modernas y el acceso a recursos y conocimientos globales han influido en la evolución de la cultura del liderazgo hacia un enfoque más orientado hacia la innovación, la agilidad y la adaptabilidad.

2.3. Influencia de las tendencias de gestión: Las tendencias de gestión, como el enfoque en la calidad total, el liderazgo transformacional y la gestión del cambio, han influido en la forma en que se desarrolla la cultura del liderazgo en las empresas colombianas. Estas tendencias han llevado a un mayor énfasis en el desarrollo del talento, la promoción de la creatividad y la capacidad de liderazgo, y la gestión efectiva del cambio organizacional.

3. Impactos positivos y negativos de los cambios en la cultura del liderazgo:

4. Impactos positivos:

4.1. Mayor innovación y adaptabilidad: La evolución hacia un liderazgo más orientado hacia la innovación y la adaptabilidad ha permitido a las empresas colombianas responder de manera más efectiva a los cambios

en el entorno empresarial y mantener su competitividad en el mercado global.

4.2. Mejora del clima laboral: Un enfoque más participativo y colaborativo en el liderazgo puede contribuir a mejorar el clima laboral, aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y reducir la rotación de personal.

4.3. Desarrollo del talento: El énfasis en el desarrollo del talento y el liderazgo ha llevado a la creación de programas de capacitación y desarrollo que ayudan a cultivar y retener el capital humano en las empresas colombianas.

5. Impactos negativos:

5.1. Resistencia al cambio: Algunos líderes y empleados pueden resistirse a los cambios en la cultura del liderazgo, especialmente si están arraigados en prácticas tradicionales o tienen miedo a lo desconocido. Esta resistencia puede obstaculizar la implementación efectiva de nuevas iniciativas de liderazgo.

5.2. Desafíos de implementación: La implementación de nuevos enfoques de liderazgo puede enfrentar desafíos en términos de recursos, capacitación y alineación con la cultura organizacional existente. La falta de apoyo y compromiso por parte de la alta dirección puede dificultar la adopción exitosa de cambios en la cultura del liderazgo.

5.3. Riesgo de desequilibrio: Existe un riesgo de desequilibrio en la cultura del liderazgo, donde se pueden enfatizar ciertos aspectos del liderazgo en detrimento de otros. Por ejemplo, un enfoque excesivo en la innovación y la agilidad podría descuidar la necesidad de estabilidad y cohesión en la organización.

Figuras y tablas

Encuesta: impacto del liderazgo en empresas colombianas

El liderazgo efectivo mejora el clima laboral y promueve un ambiente de trabajo positivo.



10 respuestas

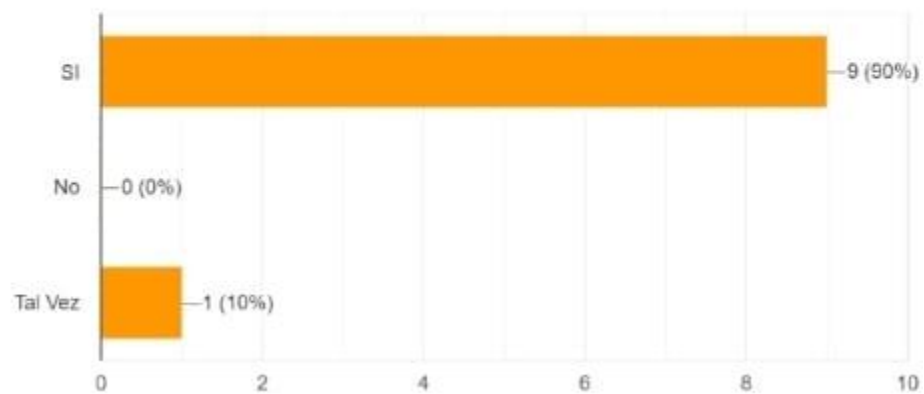


Figura 1. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

Un liderazgo autoritario y poco flexible puede generar descontento y desmotivación entre los empleados.



10 respuestas

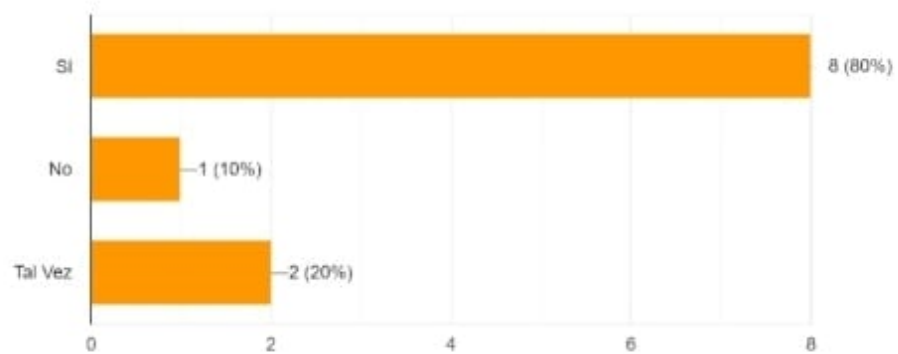


Figura 2. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

Un buen líder inspira y motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial. [Copiar](#)

10 respuestas

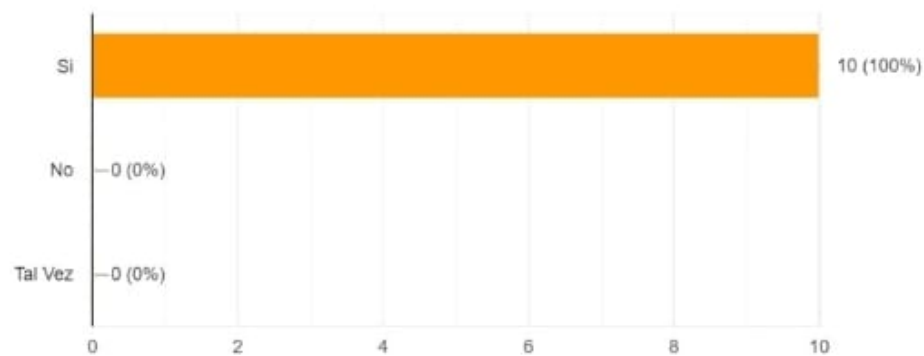


Figura 3. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

La falta de comunicación y transparencia por parte de los líderes puede conducir a malentendidos y conflictos en el lugar de trabajo. [Copiar](#)

10 respuestas

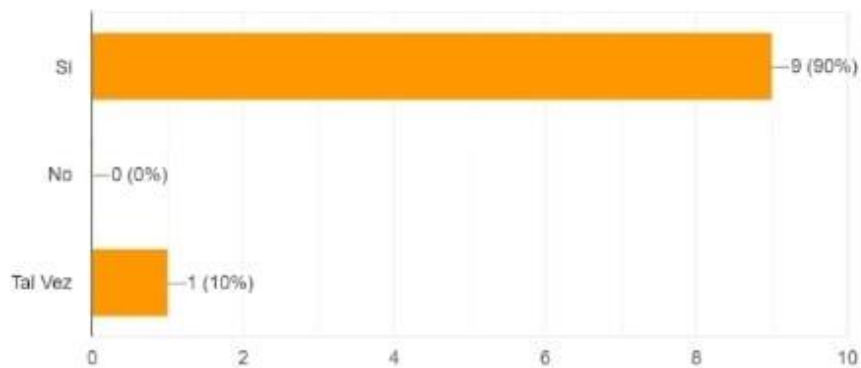


Figura 4. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

El liderazgo transparente y ético fomenta la confianza y el compromiso entre los empleados y la empresa.

10 respuestas

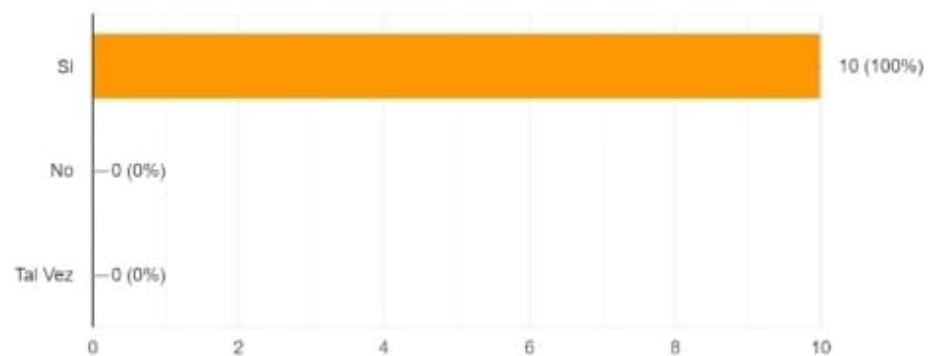


Figura 5. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

El liderazgo deficiente puede obstaculizar el desarrollo profesional y personal de los empleados.

 Copiar

10 respuestas

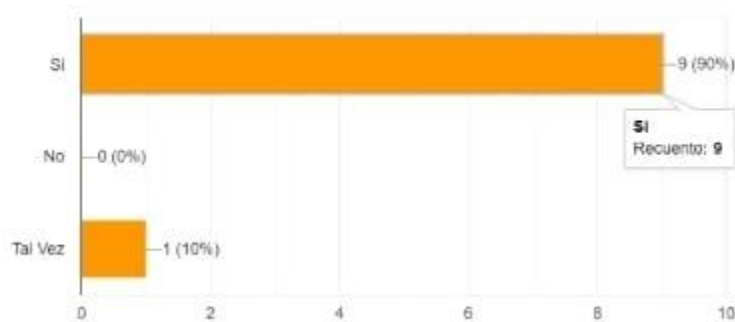


Figura 6. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

El liderazgo centrado en el desarrollo del talento ha fortalecido la capacidad de las empresas colombianas para retener y desarrollar empleados de alto potencial.

Copiar

10 respuestas

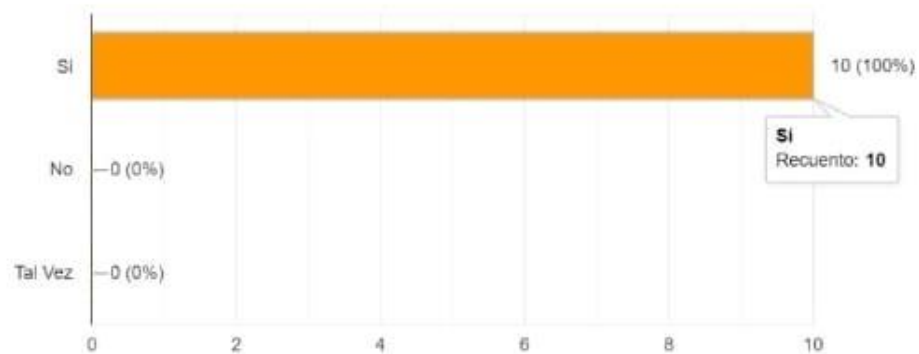
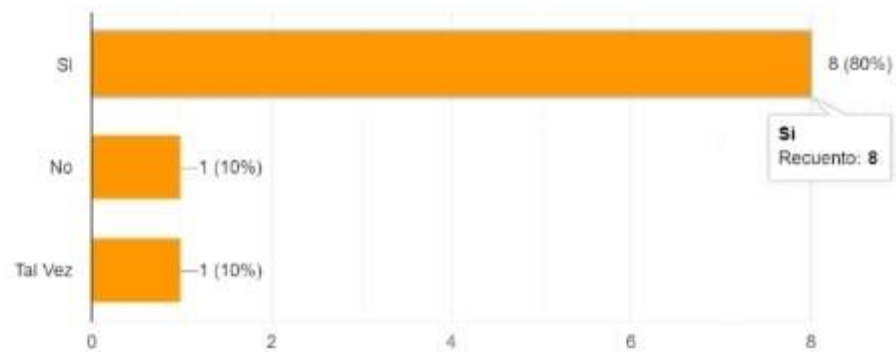


Figura 7. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

La falta de liderazgo colaborativo ha obstaculizado la capacidad de las empresas colombianas para trabajar de manera efectiva en equipo y alcanzar objetivos compartidos.

10 respuestas



El liderazgo transformacional ha impulsado la capacidad de las empresas colombianas para innovar y adaptarse a nuevas tecnologías.



10 respuestas

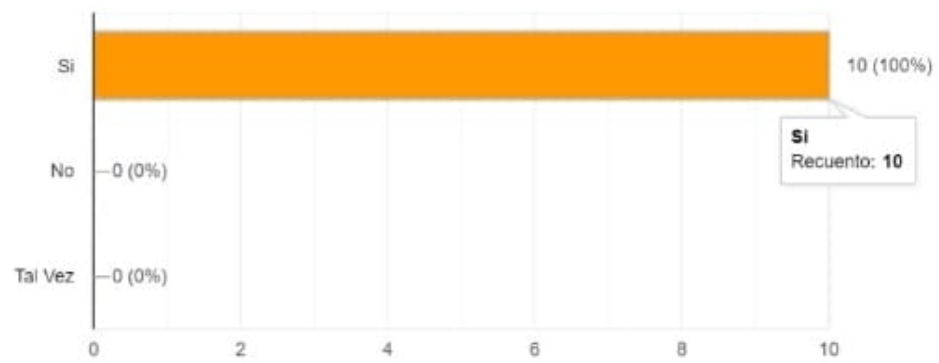


Figura 8. Resultado encuestas obtenida mediante formularios Google.

Conclusiones.

- Un buen liderazgo en Colombia es fundamental para el crecimiento, la estabilidad y el desarrollo sostenible de las empresas. Un buen líder no solo es capaz de inspirar y motivar a su equipo hacia la consecución de metas compartidas, sino que también actúa como agente de cambio positivo, fomentando la innovación, la inclusión y el progreso social.
- La falta de comunicación y transparencia generan conflictos dentro de una empresa y todo esto hace que se obstaculice cualquier actividad dentro de ella.
- El liderazgo deficiente y la falta de liderazgo colaborativo dentro de una organización afecta en su mayoría la capacidad de las empresas colombianas para trabajar de manera afectiva en equipo y alcanzar objetivos compartidos.
- Los impactos positivos incluyen avances en la gestión del talento humano, empoderamiento de colaboradores y un clima laboral favorable. Sin embargo, se han presentado desafíos como resistencia al cambio, brecha generacional y la necesidad de conciliar tradiciones con prácticas moderna

- El desarrollo y la evolución de la cultura del liderazgo en las empresas colombianas en las últimas décadas han sido influenciados por diversos factores históricos, culturales y económicos. Desde la época precolombina, con estructuras de liderazgo basadas en sabiduría y respeto, hasta la introducción de modelos jerárquicos y autoritarios durante la colonia y la independencia. En el siglo XX, surgieron líderes carismáticos en diferentes ámbitos. El conflicto armado interno también impactó el ejercicio del liderazgo. Con la globalización, el liderazgo empresarial se volvió más participativo y orientado al desarrollo sostenible. En las últimas décadas, ha habido un creciente interés en el desarrollo de habilidades de liderazgo, enfocándose en aspectos éticos, diversidad e innovación.

Referencias

Pérez, J. (2018). Evolución del liderazgo en Colombia. Revista de Liderazgo, 5(2), 45-56.

Ministerio de Educación Nacional. (2022). Liderazgo educativo en Colombia. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/liderazgo-educativo-en-colombia>.

Rodríguez, F. (2021). La evolución del liderazgo en Colombia: Una perspectiva histórica. Revista Latinoamericana de Administración, 22(2), 1-20. doi: 10.18061/rladea.22.2.1