

Informe final de diagnóstico sobre el liderazgo organizacional en la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA

Jeanlys Yeixel Saavedra Bracho

Lizeth Tatiana Mondragón Ulabarri

Asesor

Msc. Andrés Camilo Giraldo Soto

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

2026

Resumen

El liderazgo organizacional es un factor determinante en el desempeño de las empresas y en la calidad de sus relaciones laborales. El presente trabajo analiza el liderazgo en el área administrativa de la Agencia Promotora De Seguros El Bosque LTDA., con el propósito de identificar su incidencia en la comunicación interna, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y el clima laboral. Para ello, se desarrolló un diagnóstico organizacional con un enfoque cualitativo y descriptivo, basado en el contexto empresarial y el análisis de situaciones reales ocurridas dentro de la organización. Los resultados evidencian la presencia de dos estilos opuestos: uno caracterizado por el control constante y el otro basado en la flexibilidad excesiva, los cuales generan descoordinación, mensajes contradictorios y percepciones negativas entre los colaboradores. A partir de estos hallazgos, se plantea una propuesta de intervención gerencial orientada a equilibrar ambos estilos, fortaleciendo la comunicación, el trabajo colaborativo y la gestión de conflictos. Asimismo, se propone la aplicación del modelo GROW como herramienta para apoyar el desarrollo de un liderazgo más estratégico, participativo y alineado con los objetivos organizacionales, contribuyendo a la mejora del clima laboral y el desempeño general de la empresa.

Palabras clave: liderazgo, diagnóstico, análisis, comunicación, equipo.

Abstract

Organizational leadership is a determining factor in the performance of companies and the quality of their labor relations. This study analyzes leadership in the administrative area of Agencia Promotora De Seguros El Bosque LTDA., with the aim of identifying its impact on internal communication, teamwork, conflict management, and the work environment. To this end, an organizational diagnosis was developed with a qualitative and descriptive approach, based on the business context and the analysis of real situations that occurred within the organization. The results show the presence of two opposing styles: one characterized by constant control and the other based on excessive flexibility, both of which generate lack of coordination, contradictory messages, and negative perceptions among employees. Based on these findings, a management intervention proposal is put forward aimed at balancing both styles, strengthening communication, collaborative work, and conflict management. Likewise, the application of the GROW model is proposed as a tool to support the development of more strategic, participatory leadership aligned with organizational objectives, contributing to the improvement of the work environment and the overall performance of the company.

Keywords: leadership, diagnosis, analysis, communication, team.

Tabla de Contenido

Introducción	7
Justificación	9
Objetivos.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos	10
Diagnóstico organizacional.....	11
Descripción de la empresa.....	11
Contexto general de liderazgo	11
Análisis de casos en la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA.....	12
CASO 1.....	12
CASO 2.....	13
Tablas	15
Propuesta de intervención gerencial	16
Mejoras en liderazgo	16
Plan de comunicación	16
Trabajo en quipo	17
Manejo de conflictos	17
Aplicación modelo GROW	18
Enfoque de liderazgo estratégico.....	19
Conclusiones	21
Recomendaciones	23
Referencias Bibliográficas	24

Lista de Figuras

Figura 1 *Modelo GROW* ¡Error! Marcador no definido.

Figura 2 *Pilares del liderazgo organizacional* 20

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Comparación de estilos de liderazgo</i>	15
---	----

Introducción

En el entorno empresarial que se caracteriza por cambios constantes, altos niveles de competitividad y una gran exigencia para obtener resultados sostenibles, el liderazgo organizacional se ha convertido en un elemento fundamental para la adaptación, el desarrollo de los equipos de trabajo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. El liderazgo ya no se entiende únicamente como el ejercicio de la autoridad dentro de la jerarquía organizacional, sino como un eje capaz de influir, orientar y motivar a los colaboradores, promoviendo el compromiso, la confianza, el aprendizaje, la innovación y el desarrollo del talento humano dentro de la empresa.

Anteriormente, diversas organizaciones solo se enfocaban en operar bajo modelos o estilos de liderazgo centrados en el control y la eficiencia operativa, dejando de lado la participación del equipo. Sin embargo, en la actualidad los procesos de modernización han llevado a la necesidad de demostrar en distintos ambientes dinámicos que este enfoque resulta insuficiente. El liderazgo de hoy en día implica empatía, fomento de confianza, comunicación asertiva, gestión del cambio y la creación de entornos que promuevan la colaboración y el sentido de pertenencia.

Desde esta perspectiva, el presente trabajo tiene como objetivo desarrollar un análisis detallado sobre el estilo de liderazgo organizacional en la empresa El Bosque, identificando aspectos como el liderazgo, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Este diagnóstico permitirá analizar la situación actual de la agencia con la finalidad de comprender que los diferentes estilos de liderazgo influyen en el desempeño y en el clima laboral. A partir de este, se plantea una propuesta de intervención gerencial orientada a fortalecer

el liderazgo organizacional incorporando el trabajo colaborativo y estrategias de comunicación que contribuyan de manera significativa a la mejora integral de la organización.

Adicionalmente, en el desarrollo del trabajo se realizará el análisis de casos reales en la empresa, lo que permitirá el contraste entre la teoría y la práctica, además de evidenciar cómo los distintos enfoques de liderazgo afectan la dinámica interna de las organizaciones.

La importancia de este estudio se radica en identificar un liderazgo eficaz que pueda impactar positivamente los diferentes aspectos de la empresa, no solo el clima laboral, sino también la productividad, la retención de talento y la capacidad de la empresa de afrontar problemas externos. Este tipo de liderazgo que se destaca por ser más humano, flexible y centrado en el desarrollo personal presenta mayores niveles de compromiso, motivación y conexión entre equipos de trabajo.

Finalmente, el documento presenta una serie de conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer el liderazgo organizacional y que buscan aportar al análisis académico y profesional, ofreciendo material de referencia para investigaciones futuras. De esta manera, se espera contribuir a una comprensión amplia de este fenómeno y sus retos.

Justificación

Este trabajo se desarrolla en respuesta a la necesidad de analizar el liderazgo organizacional como un elemento determinante en el funcionamiento y productividad de las empresas. En los distintos contextos laborales, la forma en la que se ejerce el liderazgo no siempre se analiza de manera consciente, lo que puede provocar fallas en la comunicación, tensiones en el trabajo en equipo y dificultades en el clima laboral, afectando el logro de los objetivos.

En el campo académico, este estudio resulta relevante porque permite profundizar en el análisis del liderazgo organizacional, integrando fundamentos teóricos con situaciones reales del entorno empresarial. El análisis realizado contribuye a fortalecer el conocimiento en gestión organizacional y liderazgo, aportando referentes útiles para futuros estudios y trabajos relacionados con el área.

En el ámbito profesional, este trabajo aporta importancia y reconocimiento a las prácticas de liderazgo que favorecen entornos laborales más participativos y eficientes. Un liderazgo bien orientado puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad, generando beneficios tanto para la organización como para las personas que la integran.

Finalmente, este trabajo se justifica por el aporte que puede generar tanto a nivel académico como profesional, ya que los resultados obtenidos pueden servir como referencia para futuras investigaciones y como apoyo en la creación de estrategias o acciones que permitan dar respuesta de forma más adecuada a las necesidades identificadas dentro de las organizaciones.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto del liderazgo organizacional en el área administrativa en la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA., con el propósito de diseñar una propuesta de mejora para el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Objetivos Específicos

Identificar la situación de la agencia promotora de seguros el bosque en relación al liderazgo organizacional, la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Analizar la información del diagnóstico organizacional para tener comprensión del impacto del liderazgo en el desempeño de la compañía y el clima laboral.

Proponer una intervención gerencial orientada a fortalecer el liderazgo organizacional, que incluya acciones de mejora en la comunicación, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos.

Diagnóstico organizacional

Descripción de la empresa

La Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA., es una empresa del sector servicios dedicada a la asesoría, promoción y venta de seguros en diferentes ramos como lo son vida, salud, automóviles, hogar y riesgos laborales.

Desde su creación en el año 2014 su objetivo principal es brindar un acompañamiento directo a sus clientes, con el fin de generar confianza y garantizar cumplimiento y respaldo en los procesos correspondientes. La Agencia se encuentra ubicada en la ciudad de Cali, específicamente en el barrio Menga, una zona que se destaca por su actividad empresarial. En la actualidad la agencia cuenta con un equipo de 20 colaboradores directos y un aproximado de 60 asesores, quienes desempeñan funciones en las distintas áreas que garantizan el cumplimiento de los objetivos. Su estructura organizacional se divide en distintas áreas como lo son el área gerencial, área administrativa, el área comercial, cartera y expedición, cada una de estas cuenta con las funciones específicas orientadas a la calidad y eficiencia de su servicio.

Contexto general de liderazgo

En la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA., se presenta un contexto organizacional en el que dos figuras de autoridad influyen de manera directa en todos los aspectos de la empresa, como lo son el funcionamiento diario, la comunicación interna y el clima laboral. El gerente general mantiene una presencia constante en las actividades de los colaboradores, revisa con frecuencia las cámaras de seguridad y convoca reuniones de manera continua para verificar el cumplimiento de las tareas, también presta atención a aspectos como la forma de vestir y, en algunas ocasiones realiza comentarios que pueden resultar incómodos,

aunque su trato suele ser amable y respetuoso. Este comportamiento genera en los colaboradores presión, estrés y la percepción de estar vigilados en cada momento, lo que influye en la forma en que se comunican y desarrollan su trabajo.

Por otro lado, el coordinador administrativo se relaciona con el equipo de una manera más cercana y comprensiva, mostrando confianza y empatía hacia los colaboradores. Permite modalidades de trabajo flexible, como el trabajo desde casa, realiza reuniones con poca frecuencia y no está muy pendiente del seguimiento diario, además de asistir algunos días a la semana a la empresa. Aunque estas acciones contribuyen a un ambiente laboral más tranquilo, también hacen que algunos colaboradores perciban falta de orientación, liderazgo y acompañamiento. Estas dos formas de dirigir sin una clara coordinación entre ellas, generan dificultades en la comunicación descendente, ya que en diferentes ocasiones no hay acuerdos y los empleados reciben mensajes distintos, lo que afecta el trabajo en equipo y el clima laboral.

A partir de este contexto, se puede identificar que el gerente general ejerce un liderazgo directivo y controlador, basado en la supervisión constante y el cumplimiento estricto de normas. Por su parte, el coordinador administrativo adopta un liderazgo liberal y permisivo, caracterizado por la confianza en el equipo y un bajo nivel de supervisión. La falta de alineación entre ambos estilos genera confusión, tensiones internas y distintas percepciones sobre la autoridad dentro de la compañía.

Análisis de casos en la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA

CASO 1: En la empresa se presentó una situación en la que el coordinador administrativo autorizó a su equipo a trabajar desde casa durante dos días para concentrarse mejor en ciertas tareas. El personal asumió que esta decisión estaba aprobada y organizan su trabajo como lo

hacen normalmente. Sin embargo, el gerente general, al revisar las cámaras de seguridad y observar que el área se encontraba vacía, convoca una reunión presencial de manera urgente y cuestiona la ausencia de los colaboradores, interpretándola como falta de compromiso y ética. Esto genera incomodidad, confusión y molestia entre el equipo, ya que reciben diferentes mensajes de sus jefes.

- Impacto en la comunicación: Las instrucciones no son claras y generan malentendidos.
- Trabajo en equipo: Aumenta la desconfianza y las personas actúan con cautela.
- Clima laboral: Incrementó la tensión, la desmotivación y la sensación de control excesivo.

CASO 2: En otra ocasión, surgió un problema que necesitaba una solución rápida para evitar retrasos. Los colaboradores fueron en busca del coordinador administrativo y este no se encontraba disponible ni siquiera estaba en las instalaciones de la empresa lo que evitó el seguimiento. Ante la falta de respuesta, el equipo decidió actuar por su cuenta, lo que terminó generando errores y reprocesos. Días después, el gerente general notó las fallas y llamó la atención de manera estricta enfocándose solo en los errores sin tener en cuenta la falta de apoyo del coordinador hacia el equipo. Esto provocó frustración y desánimo en los colaboradores, quienes se sintieron presionados con las exigencias, pero sin el acompañamiento necesario en los procesos lo que afecta la forma en que trabajan juntos y el ambiente laboral.

- Impacto en la resolución de problemas: Se tomaron decisiones apresuradas sin una orientación clara.

- Clima laboral: Aumento de la desmotivación, frustración y sensación de injusticia.
- Liderazgo: Se percibe falta de orientación por un lado y un control excesivo por el otro.

Tablas

Tabla 1

Comparación de estilos de liderazgo

Aspecto	Gerente general	Coordinador administrativo
Estilo de liderazgo	Directivo	Permisivo / Laissez-faire
Comunicación	Frecuente y vertical	Esporádica y relajada
Trabajo en equipo	Enfoque individualista	Ambiente libre y autónomo
Manejo de conflictos	Basado en autoridad y normas	Evita la confrontación directa
Clima laboral	Tenso y exigente	Tranquilo y flexible

La tabla muestra las principales diferencias entre los estilos de liderazgo del gerente y el coordinador administrativo. El gerente es más controlador y asegura el cumplimiento de las tareas, pero genera presión excesiva. Por su parte, el coordinador en cambio es más flexible y cercano; sin embargo, presenta una falta de seguimiento en los procesos. En general, la tabla nos permite evidenciar cómo estos estilos influyen en el clima laboral y la productividad de los colaboradores.

Propuesta de intervención gerencial

Teniendo en cuenta el diagnóstico organizacional realizado en la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA., se plantea una intervención gerencial orientada a lograr un mejor equilibrio entre los estilos de liderazgo presentes en la empresa. Actualmente, la combinación de un liderazgo controlador por parte del gerente general y un liderazgo demasiado flexible por parte del coordinador administrativo ha generado dificultades en la comunicación, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y el clima laboral. Estas diferencias en la forma de dirigir han ocasionado que se creen percepciones desiguales entre los colaboradores, lo que genera incertidumbre frente a la autoridad y a los lineamientos organizacionales.

Mejoras en liderazgo

Se propone que ambos líderes adopten un enfoque más participativo y estratégico. El gerente general podría disminuir el nivel de supervisión constante y centrarse más en los resultados, brindando mayor confianza y autonomía a los colaboradores. Este cambio permitiría reducir la presión percibida por el equipo y fortalecer el rol directivo en el cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, el coordinador administrativo debería fortalecer el rol directivo mediante un mayor acompañamiento, seguimiento y presencia en los procesos, sin perder la cercanía y empatía que lo destacan. De esta manera, se equilibra la confianza con una supervisión oportuna, evitando vacíos de liderazgo. Esto ayudaría a disminuir la confusión en la autoridad y a tomar decisiones coherentes dentro de la organización.

Plan de comunicación

Se recomienda establecer acuerdos claros y unificados entre ambos líderes para evitar mensajes que generen contradicciones, como los que se evidenciaron en los casos analizados. Se

recomienda implementar reuniones quincenales de seguimiento, donde se socialicen decisiones, metas y cambios importantes, así como espacios de retroalimentación que permitan que los colaboradores expresen sus inquietudes y aporten ideas. Estos espacios favorecerán una comunicación descendente y ascendente más fluida, fortaleciendo la transparencia y la alineación entre líderes y equipos de trabajo. Una comunicación constante y clara contribuirá al fortalecimiento de la confianza y a reducir malentendidos.

Trabajo en equipo

Se hace la propuesta de definir de manera clara los roles y responsabilidades de cada área, fomentando la colaboración y el compromiso colectivo. Además, se recomienda promover actividades de coordinación e integración que fortalezcan la cooperación, el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida con el fin de cumplir los objetivos organizacionales. El trabajo en equipo se verá fortalecido en la medida en que los colaboradores comprendan su aporte dentro del proceso y se sientan parte activa de la organización. Cuando cada persona tiene claridad sobre lo que debe hacer y cómo su trabajo contribuye al resultado final, se reducen los errores, se mejora la comunicación entre áreas y se fortalece la confianza entre los miembros del equipo. Asimismo, estas actividades de integración permiten mejorar las relaciones laborales y crear un ambiente de apoyo mutuo.

Manejo de conflictos

Se sugiere establecer un protocolo sencillo que permita manejar las situaciones de manera oportuna y justa. Este debe incluir la identificación temprana del conflicto, el diálogo entre las partes involucradas, la mediación del líder cuando sea necesario y el seguimiento de los acuerdos establecidos. Este enfoque busca prevenir la escalada de los conflictos y promover soluciones basadas en el respeto y la comunicación. De esta forma, se evitan tanto las decisiones autoritarias

como la falta de acción frente a los problemas, a través de la implementación soluciones que mejoren el ambiente laboral. Además, contar con un procedimiento claro brinda seguridad a los colaboradores, ya que saben a quién acudir y cómo actuar cuando se presenta una situación difícil. Esto favorece un clima de confianza, reduce tensiones innecesarias y permite que los conflictos se conviertan en oportunidades de mejora y aprendizaje dentro de la organización.

Aplicación modelo GROW

Figura 1

Modelo GROW



La imagen representa el modelo GROW, una herramienta utilizada para orientar procesos de liderazgo y coaching.

Dentro de esta propuesta aplicamos el modelo GROW ya que nos ayudará a fortalecer el liderazgo y el acompañamiento en equipo.

- Meta: la empresa busca consolidar un estilo de liderazgo más equilibrado que mejore la comunicación, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos, sin perder el control de los procesos ni la confianza de los colaboradores.

- Realidad: se conoce la existencia de estilos de liderazgo opuestos que generan presión, falta de seguimiento y confusión en la autoridad.
- Opciones: se plantean alternativas como la reducción del control desmedido, el fortalecimiento del acompañamiento y la mejora de los canales de comunicación.
- Voluntad: tanto líderes como colaboradores se comprometen a aplicar estos cambios, participar de manera activa y trabajar coordinadamente para mejorar el clima laboral y el desempeño organizacional.

De esta manera, la implementación del modelo GROW permite orientar el fortalecimiento de liderazgo y el acompañamiento en equipo de forma estructurada y coherente, partiendo de una meta clara, un análisis realista de la situación actual y la definición de opciones de mejora alcanzables. El compromiso conjunto de líderes y colaboradores resulta clave para avanzar hacia un estilo de liderazgo equilibrado, que promueva una comunicación efectiva, el trabajo en equipo y un manejo ideal de los conflictos, impactando positivamente en el clima laboral y en la productividad organizacional.

Enfoque de liderazgo estratégico

Esta intervención busca alinear los estilos de liderazgo con los objetivos de la organización, promoviendo una mejor toma de decisiones y un ambiente laboral más productivo y sano. Un liderazgo estratégico permitirá anticiparse a los problemas, mejorar la coordinación entre los líderes y aprovechar el talento humano como eje fundamental para el crecimiento de la empresa.

A partir de lo planteado, la intervención gerencial propuesta se orienta a transformar las dinámicas internas de liderazgo mediante acciones concretas y coherentes con la realidad de la Agencia Promotora De Seguros El Bosque LTDA. El fortalecimiento del liderazgo, la mejora de

la comunicación, el impulso del trabajo en equipo, el manejo adecuado de los conflictos y la aplicación del modelo GROW permiten establecer una base sólida para un liderazgo más equilibrado y alineado, favoreciendo un ambiente laboral más organizado, participativo y enfocado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en concordancia con lo expuesto por Robbins y Judge (2017), quienes afirman que un liderazgo efectivo influye directamente en la comunicación, la motivación y el desempeño de los equipos de trabajo.

Figura 2

Pilares del lidreazgo organizacional



El liderazgo es un proceso gradual, donde cada etapa fortalece el desarrollo de las personas y permite alcanzar los objetivos organizacionales paso a paso.

Conclusiones

En conclusión, el desarrollo de este diagnóstico organizacional permitió comprender como los estilos de liderazgo influyen directamente en el funcionamiento de la Agencia de Seguros El Bosque LTDA., especialmente en aspectos clave como la comunicación, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y el clima laboral. La coexistencia de un liderazgo muy controlador y otro extremadamente flexible ha generado desequilibrios que afectan la claridad en los procesos, la toma de decisiones y el compromiso del personal.

A partir de este análisis, se evidenció la necesidad de implementar una propuesta de intervención gerencial que permita equilibrar ambos estilos de liderazgo, combinando el control necesario con la confianza, la participación y el acompañamiento. Las acciones propuestas en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos buscan fortalecer la gestión interna y mejorar las relaciones laborales, promoviendo un ambiente organizado, colaborativo y motivador. Este enfoque permite reducir la confusión en la autoridad, aumentar la claridad en las responsabilidades y generar una mayor confianza entre los miembros de la empresa.

La aplicación del modelo GROW se presenta como una herramienta práctica para orientar a los líderes en la definición de objetivos claros, el análisis de la situación actual y la toma de decisiones enfocadas en la mejora constante. Este modelo facilita una participación más activa de los colaboradores y fomenta el compromiso individual y colectivo con los objetivos de la empresa. Además, permite que los miembros del equipo se sientan escuchados, acompañados en su proceso de desarrollo y valorados, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

En conjunto, el desarrollo de este análisis y la propuesta de intervención resaltan la importancia de un liderazgo más cercano, equilibrado y estratégico, que valore tanto los resultados como el bienestar de las personas. Un liderazgo con estas características contribuye a crear un ambiente laboral más sano, basado en la confianza, el respeto y la cooperación. De esta manera, la Agencia Promotora de Seguros El Bosque LTDA., podrá fortalecer su gestión organizacional, avanzar de una forma más concreta hacia el cumplimiento de sus objetivos y mejorar el clima laboral.

Recomendaciones

Se recomienda a La Agencia Promotora De Seguros El Bosque LTDA., que trabaje en un equilibrio real de los estilos de liderazgo que se ejercen dentro de la empresa, que promuevan un enfoque más participativo que combine el control necesario con la confianza y el acompañamiento al equipo. Es importante que tanto el gerente general como el coordinador administrativo alineen sus formas de dirigir, estableciendo criterios claros y coherentes para la toma de decisiones y la gestión interna.

Asimismo, se recomienda fortalecer la comunicación mediante espacios periódicos de diálogo y retroalimentación, que permitan a los colaboradores expresar inquietudes, aclarar dudas y aportar ideas. Una comunicación clara y continua contribuirá a evitar los malentendidos y a mejorar la coordinación entre áreas.

En relación con el trabajo, se recomienda definir roles y responsabilidades claras, promoviendo la cooperación y el compromiso dentro del equipo. Asimismo la realización de actividades de integración y seguimiento contribuirá a fortalecer las relaciones laborales y el sentido de pertenencia.

Respecto al manejo de conflictos, se sugiere implementar un protocolo sencillo y conocido por todos, que permita abordar los desacuerdos de manera oportuna y respetuosa, evitando tanto la imposición de decisiones como la evasión de los problemas. Por otro lado, se recomienda aplicar el modelo GROW como herramienta de acompañamiento para definir metas claras, analizar la realidad laboral y fortalecer el compromiso con la mejora continua.

Finalmente, de manera general estas recomendaciones permitirán el fortalecimiento del liderazgo, la dinámica interna y de un ambiente laboral más organizado y colaborativo.

Referencias Bibliográficas

- Admin. (2026, 14 enero). *EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL MODERNO - The OD Consulting Group*. The OD Consulting Group. <https://theodcg.com/el-liderazgo-empresarial-en-el-contexto-organizacional-moderno/>
- Pacacira, N. (2025, 8 septiembre). Tipología de liderazgo: descubre los diferentes tipos con ejemplos claros. *Magneto Global*. <https://www.magneto365.com/co/blog/tipologia-liderazgo-ejemplos>
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de Investigación Administración E Ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030x.543>
- Sierra, C. (2025, 5 mayo). ¿Qué es el liderazgo y cuáles son sus características y beneficios? *google*. Recuperado 26 de enero de 2026, de <https://www.buk.co/blog/que-es-liderazgo-y-su-importancia>
- Wikipedia. Modelo GROW*. (2024). Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/GROW_model