

**Análisis del liderazgo organizacional y propuesta de intervención gerencial en la empresa**

**Solaire**

Santiago Sarria Cartagena

Iarley Santiago Landázuri Trujillo

Asesor

Msc. Andrés Camilo Giraldo Soto

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

2026

## **Agradecimientos**

El presente trabajo expresa un especial y sincero agradecimiento a Andrés Camilo Giraldo Soto, por su acompañamiento constante, orientación académica y valiosos aportes durante el desarrollo del diplomado en liderazgo y habilidades gerenciales. Su experiencia, disposición y claridad en la transmisión de los contenidos permitieron fortalecer la comprensión de los enfoques de liderazgo, la gestión organizacional y la aplicación práctica de estos conceptos en el análisis de situaciones reales del entorno empresarial. Sus observaciones, dinámicas y retroalimentaciones fueron fundamentales para el adecuado desarrollo del diagnóstico organizacional y la formulación de la propuesta de intervención presentada en este trabajo.

De igual manera, se agradece a Intenalco por brindar los espacios de formación, los recursos académicos y el acompañamiento institucional necesarios para el fortalecimiento de competencias profesionales en liderazgo, comunicación organizacional y gestión del talento humano. La estructura del diplomado y los contenidos abordados contribuyeron significativamente al desarrollo de habilidades analíticas y estratégicas, permitiendo integrar los conocimientos adquiridos con la realidad organizacional de la empresa objeto de estudio.

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación organizacional de la empresa Solaire, a partir del estudio de dos casos presentados en las áreas de logística, comercio y ventas, en los cuales se evidencian problemáticas relacionadas con el liderazgo, la supervisión, la comunicación interna y el uso inadecuado del tiempo laboral. Mediante la aplicación de un diagnóstico organizacional, se identificó que el estilo de liderazgo predominante se caracteriza por un exceso de autonomía y una limitada supervisión, lo cual ha generado consecuencias negativas como accidentes laborales, retrasos operativos, disminución de la productividad y pérdida de clientes.

El análisis de los casos permitió reconocer la necesidad de fortalecer los estilos de liderazgo y establecer mecanismos claros de control y seguimiento, sin afectar la motivación ni el clima laboral. A partir de este análisis, se planteó una propuesta de intervención orientada a la aplicación de enfoques de liderazgo estratégico, transformacional, adaptativo y coaching, ajustados a las características de cada área funcional.

Finalmente, el trabajo concluye que la implementación de prácticas de liderazgo más estructuradas, acompañadas de procesos de formación, protocolos operativos y una mejor coordinación interna, contribuirá al mejoramiento del desempeño organizacional, al fortalecimiento de la disciplina laboral y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

***Palabras clave:*** Liderazgo, comunicación, productividad, supervisión, organización

## Abstract

The present study aims to analyze the organizational situation of the company Solaire, based on the examination of two cases identified in the logistics, sales, and commerce areas, in which issues related to leadership, supervision, internal communication, and improper use of working time are evident. Through the application of an organizational diagnosis, it was identified that the predominant leadership style is characterized by excessive autonomy and limited supervision, which has led to negative consequences such as workplace accidents, operational delays, decreased productivity, and loss of customers.

The case analysis made it possible to recognize the need to strengthen leadership styles and establish clear control and monitoring mechanisms, without affecting employee motivation or the organizational climate. Based on this analysis, an intervention proposal was developed focusing on the application of strategic, transformational, adaptive, and coaching leadership approaches, tailored to the characteristics of each functional area.

Finally, the study concludes that the implementation of more structured leadership practices, supported by training processes, operational protocols, and improved internal coordination, will contribute to the enhancement of organizational performance, the strengthening of work discipline, and the achievement of the company's strategic objectives.

**Keywords:** Leadership, communication, productivity, supervision, organization

## Tabla de Contenido

Introducción .....	6
Justificación .....	8
Objetivos .....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos .....	9
Diagnóstico Organizacional.....	10
Descripción de la empresa.....	10
Primer caso empresarial.....	14
Segundo caso empresarial.....	15
Propuesta de intervención gerencial.....	16
Conclusiones.....	19
Recomendaciones .....	20
Referencias Bibliográficas .....	21

## Introducción

En el contexto actual de las organizaciones el liderazgo se ha convertido en un factor clave para el funcionamiento de las empresas y el logro de sus objetivos. Se reconoce que las organizaciones requieren líderes capaces de adaptarse a los cambios, comunicarse de manera efectiva y gestionar adecuadamente a sus equipos de trabajo. Aspectos como el liderazgo transformacional, la comunicación asertiva, la toma de decisiones, el manejo de conflictos y el coaching gerencial se convierten en herramientas muy importantes y fundamentales para enfrentar las problemáticas reales que ocurren dentro de las empresas. Un liderazgo versátil permite guiar a los colaboradores, fortalecer el trabajo en equipo, mejorar la comunicación interna y tomar decisiones sólidas y acertadas que impacten positivamente en la productividad y el clima laboral. Por el contrario, la falta de liderazgo o una mala gestión de este mismo puede generar desorganización, conflictos laborales, un bajo rendimiento e incluso accidentes de trabajo.

Es presente trabajo tiene como propósito analizar el liderazgo organizacional y su impacto en la empresa Solaire a partir del estudio de dos casos reales ocurridos en el área de logística, comercio y ventas. En estos dos casos se evidencian problemáticas relacionadas con el exceso de libertad laboral, deficiencias en la comunicación, la falta de supervisión y una inadecuada gestión del trabajo en equipo lo cual ha ocasionado accidentes, pérdida de productividad y afectación en la atención a los clientes.

Solaire es una empresa Colombiana, líder en el mercado renovable y sostenible, que tiene como objeto la comercialización de equipos que brindan soluciones de Energía Renovable, satisfaciendo las necesidades de sus clientes mediante el suministro de equipos y soluciones energéticas de alta tecnología.

A lo largo de este documento se desarrollará un análisis de liderazgo organizacional en la empresa solaire, teniendo en cuenta las situaciones reales presentadas en las áreas de logística, comercio y ventas. Se abordarán aspectos relacionados con los estilos de liderazgo, la comunicación interna, la toma de decisiones y el trabajo en equipo identificando las principales problemáticas que afectan el desempeño laboral. Por último, se plantearán propuestas de intervención general gerencial y estrategias de mejora orientadas a fortalecer el liderazgo, optimizar los procesos internos y contribuir al crecimiento y buen funcionamiento de la organización

## **Justificación**

La realización de ese trabajo se justifica por la necesidad de profundizar en el análisis del liderazgo y su influencia directa en el comportamiento de los colaboradores y en los resultados de la empresa. En el caso del grupo Solaire, las situaciones presentadas evidencian como la falta de control, seguimiento y comunicación efectiva por parte de los líderes puede generar consecuencias negativas tanto a nivel operativo como administrativo.

Desde la formación como técnico profesional en procesos administrativos resulta fundamental comprender cómo aplicar los distintos estilos de liderazgo y las habilidades gerenciales en situaciones reales del entorno laboral. Este trabajo permite relacionar la teoría vista en el diplomado con la práctica empresarial, fortaleciendo la capacidad de análisis, toma de decisiones y propuesta de soluciones orientadas a la mejora continua de la organización.

Adicionalmente, este estudio es relevante porque permite plantear propuestas de intervención gerencial enfocadas en mejorar la comunicación interna, el trabajo en equipo, la supervisión y el manejo de conflictos, aspectos importantes para el crecimiento y sostenibilidad de cualquier organización. De esta manera, el trabajo no solo cumple un objetivo académico, sino que también aporta herramientas prácticas que pueden ser aplicadas en contextos reales del ámbito administrativo y empresarial.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la situación organizacional de la empresa Solaire mediante el estudio del liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en las áreas de logística, comercio y ventas, con el fin de identificar problemáticas asociadas a la falta de supervisión y proponer una intervención gerencial que mejore la seguridad como la productividad y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

### **Objetivos Específicos**

identificar las condiciones actuales de liderazgo, supervisión y organización del trabajo en las áreas de logística, comercio y ventas, a partir del análisis de las funciones, responsabilidades y prácticas laborales de los colaboradores

Diseñar una propuesta de intervención gerencial orientada al fortalecimiento del liderazgo como la supervisión y la comunicación interna, integrando los conocimientos adquiridos durante el diplomado

Proponer un programa de formación para los colaboradores, enfocado en la seguridad operativa en logística y en mejoramiento del desempeño comercial en el área de ventas

Formular estrategias de control y organización del tiempo laboral que permitan regular los espacios de descanso y socialización de los colaboradores, sin afectar el bienestar, con el fin de mejorar la disciplina laboral, la productividad y el cumplimiento de las funciones asignadas

## Diagnóstico Organizacional

### Descripción de la empresa

El grupo Solaire es una empresa colombiana con trayectoria en el sector de energías renovables y soluciones tecnológicas relacionadas con la energía limpia, cuyo propósito fundamental es liderar la adopción de fuentes de energía sostenible, especialmente la solar fotovoltaica y térmica, en Colombia y en la región latinoamericana. Desde su misión, se identifica un enfoque orientado a la comercialización de equipos tecnológicos de alta calidad, al desarrollo de alianzas estratégicas globales, al soporte técnico especializado y al compromiso con el medio ambiente.

La empresa se posiciona estratégicamente para satisfacer las necesidades energéticas de clientes residenciales, industriales y comerciales, mediante soluciones que permiten la conversión y el aprovechamiento de recursos energéticos naturales, principalmente el sol. Esto se traduce en productos como paneles solares, inversores, sistema de montaje y servicios de ingeniería relacionados con la conexión de proyectos fotovoltaicos.

El liderazgo actual del grupo Solaire se observa que, en las áreas operativas como logística, comercio y ventas emergen problemáticas que sugieren un liderazgo con debilidades importantes. El estilo predominante puede clasificarse como permisivo o de baja supervisión, en el cual se ha delegado una amplia autonomía a los colaboradores sin que exista un sistema de seguimiento, retroalimentación y control suficientemente estructurado.

Este estilo de liderazgo, si bien puede generar motivación en contextos de alta confianza, en la práctica ha generado inconsistencias en el desempeño, incumplimientos de protocolos de seguridad, deficiencias en la coordinación de tareas y resultados operativos por debajo del esperado. La ausencia de liderazgo transformacional que se caracteriza por inspirar, motivar e

influir en la conducta de los colaboradores ha limitado la capacidad de la empresa para anticiparse a los problemas y actuar con acciones preventivas y no solo correctivas.

La falta de liderazgo con enfoque transformacional y directivo ha tenido impactos visibles en la organización. En primer lugar, se han presentado accidentes laborales en logística, lo que indica que los protocolos de seguridad no han sido reforzados ni controlados con la frecuencia necesaria. En segundo lugar, la falta de supervisión ha incidido en la baja productividad y el rendimiento irregular en el área de ventas puesto que los colaboradores no cuentan con una guía constante ni con retroalimentación estructurada sobre su desempeño.

El estado actual de la comunicación de la empresa carece de canales formales, estandarizados y estructurados de comunicación interna que garanticen que la información relevante llegue de manera oportuna, clara y efectiva a todas las áreas funcionales. En muchas ocasiones, la información se transmite mediante comunicaciones informales, mensajes directos o reuniones esporádicas sin una agenda ni objetivos claros. Esto genera que se pierda información crítica, que se interpreten mal las instrucciones y que se dificulte la alineación de esfuerzos.

Un ejemplo claro de las repercusiones de esta eficiencia se observa en la descoordinación entre los equipos de ventas y logística, donde los tiempos de entrega prometidos a los clientes no coinciden con la disponibilidad real de inventario o los procesos operativos, lo que afecta directamente la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa.

La carencia de una comunicación interna Clara y estructurada en la empresa Solaire ha generado diversos efectos negativos sobre la operación general de la organización. La ausencia de lineamientos formales y canales de comunicación efectivos ha ocasionado confusión en la ejecución de las tareas, retrasos en los procesos operativos y dificultades en la coordinación entre las áreas involucradas. A nivel operativo y administrativo esa situación ha provocado errores en

la transmisión de instrucciones, falta de seguimiento de las actividades y es conocimiento de responsabilidades, lo que afecta directamente la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Asimismo, la deficiente comunicación interna ha impactado de manera significativa el clima laboral, ya que la falta de información clara y oportuna genera malentendidos, inconformidades y tensiones entre los colaboradores.

En el diagnóstico de la coordinación entre áreas evidencia una falta de integración y articulación efectiva entre los diferentes departamentos de la empresa, especialmente entre logística, comercio y ventas. Cada área opera de manera aislada, sin una planificación conjunta ni una comunicación constante que permite alinear los procesos y objetivos comunes. Esta desarticulación genera retrocesos, de coraje en operación y dificultades para responder de manera oportuna a las necesidades del cliente. La ausencia de espacios formales de coordinación, reuniones periódicas y mecanismos de retroalimentación ha limitado la cooperación inter departamental, afectando la continuidad de los procesos y el flujo eficiente de la información. Como consecuencia, se presentan errores operativos, falta de claridad en la responsabilidades compartidas y una disminución de la eficiencia organizacional, lo que demuestra la necesidad de fortalecer la coordinación entre áreas mediante una comunicación estructurada y un liderazgo más integrador.

Como resultado el estilo de liderazgo permisivo y la comunicación interna deficiente, las decisiones suelen tomarse de forma inmediata ante la ocurrencia de un problema específico, más que de forma planificada. Esto se observa, por ejemplo, en las decisiones relacionadas con la gestión de inventarios, la programación de entregas y la asignación de tareas sin considerar la información completa disponible. Adicionalmente, la participación de los colaboradores en los

procesos de toma de decisiones es limitada, lo que reduce su sentido de pertenencia sobre los resultados y disminuye la adopción de iniciativas propuestas por ellos mismos.

La toma de decisiones sin un proceso estructurado genera efectos negativos en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta ante los cambios del entorno. Sin mecanismos sistemáticos de recolección y análisis de datos ni espacios de deliberación participativa, se aumenta la probabilidad de errores como se desaprovecha la experiencia de los colaboradores y se pierde la oportunidad de construir soluciones integrales.

Además de su estructura operativa, Solaire, se caracteriza por desarrollar sus actividades en un entorno organizacional que exija una coordinación constante entre las diferentes áreas funcionales, especialmente aquellas relacionadas con la logística, el comercio y las ventas. La dinámica de trabajo de la empresa requiere una adecuada planificación de procesos, una correcta gestión del talento humano y una alineación permanente entre los objetivos estratégicos y las actividades diarias, con el fin de garantizar la eficiencia operativa y la satisfacción de los clientes. En este contexto, el recurso humano se convierte en un factor clave para el logro de los resultados organizacionales, ya que el desempeño individual y colectivo impacta directamente en la calidad del servicio, el cumplimiento de los tiempos de entrega y la imagen corporativa de la empresa.

Con base en la recolección de información relacionada con la empresa y en la realidad operativa observada, a continuación se desarrollan dos casos empresariales reales que ilustran las problemáticas de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y toma decisiones dentro de la empresa Solaire

### ***Primer caso empresarial***

En la empresa Solaire, se identificó una problemática relevante en el área de logística relacionada con el estilo de liderazgo y la forma en que se supervisan las actividades operativas. El jefe del área se limita principalmente a impartir órdenes generales, delegando completamente la ejecución de las tareas a los colaboradores sin establecer límites claros, controles específicos ni acompañamiento constante durante la jornada laboral. Esta forma de liderazgo, caracterizada por un exceso de autonomía y una supervisión mínima, ha generado un entorno de trabajo en el que cada empleado realiza sus funciones según su propio criterio, sin un marco operativo definido.

Como consecuencia de esta situación, recientemente se presentó un accidente laboral durante la operación de un montacargas el colaborador encargado no logró equilibrar adecuadamente la carga, lo que ocasionó que el equipo se elevará de manera incontrolada y quedará suspendido sobre una estructura que separa la bodega de la rampa de carga. Este incidente provocó retraso significativos en el despacho de mercancía, daños materiales y un riesgo considerable para la seguridad del personal involucrado. Aunque no se presentaron lesiones graves, el evento evidenció la falta de procedimientos estandarizados, protocolos de seguridad y capacitación adecuada en el manejo de equipos industriales.

Este caso pone en evidencia como la ausencia del liderazgo operativo y de control efectivo puede derivar en fallas graves dentro de los procesos logísticos. La falta de supervisión no solo afecta la eficiencia de las operaciones, sino que también incrementa los riesgos laborales y compromete la integridad de los trabajadores y de los activos de la empresa. Así mismo, se observa una débil cultura de prevención y responsabilidad compartida, lo que refleja la necesidad

de fortalecer el liderazgo en esta área, implementando normas claras con capacitación continua y un seguimiento de las actividades operativas.

### **Segundo caso empresarial**

En el área de comercio y ventas se presenta una situación distinta, pero igualmente relacionada con el estilo de liderazgo y la gestión del talento humano. Los colaboradores de esta área cuenta con una amplia experiencia dentro de la empresa y poseen formación profesional, lo que ha generado un alto nivel de confianza por parte de la dirección. Esta confianza se ha traducido en un amplia autonomía para la ejecución de sus labores, bajo el supuesto de que cumplirán con las metas comerciales establecidas de manera responsable y autónoma.

No obstante, la ausencia de supervisión constante y mecanismos formales de control ha propiciado que, durante la jornada laboral, algunos colaboradores destinen parte de su tiempo a actividades ajenas a sus funciones, como el uso prolongado del teléfono celular, la interacción social excesiva entre compañeros o incluso el entretenimiento digital. Esta situación ha impactado negativamente en la productividad del área, afectando el cumplimiento de metas mensuales, la atención oportuna a los clientes y la gestión eficiente de oportunidades comerciales.

El caso evidencia que, aunque la autonomía puede ser una herramienta positiva cuando se gestiona adecuadamente, su uso sin límites claros ni seguimiento puede generar desorden, pérdida de enfoque y disminución del desempeño laboral. La falta de liderazgo activo ha permitido que se normalicen prácticas que afectan directamente los resultados comerciales y la imagen de la empresa frente a los clientes. Además, se observa una débil cultura de responsabilidad frente al uso del tiempo laboral y al cumplimiento de objetivos estratégicos.

Este escenario resalta la necesidad de implementar un liderazgo más equilibrado, que combine la confianza con el control, estableciendo expectativas claras, indicadores de desempeño y procesos de retroalimentación constantes. De esta manera, se busca fortalecer la disciplina laboral sin afectar la motivación, promoviendo un ambiente orientado a resultados y al crecimiento comercial sostenible.

### ***Propuesta de intervención gerencial***

Con base en el diagnóstico organizacional realizado y en el análisis de los casos presentados se plantea una propuesta de mejora orientada a fortalecer el liderazgo, la comunicación interna, la coordinación entre áreas y el control operativo en la empresa Solaire, con el fin de optimizar el desempeño organizacional, reducir riesgos laborales y mejorar la productividad sin afectar el clima laboral.

En la empresa se evidencia que predomina un estilo de liderazgo permisivo cercano al *laissez-faire*, el cual ha generado un exceso de autonomía y una falta de control efectivo, impactando negativamente la seguridad, la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por la anterior, se propone la implementación de un enfoque de liderazgo estratégico que combine diferentes estilos según las necesidades de cada área. En el área de logística, se recomienda aplicar un liderazgo directivo y autocrático de manera puntual, enfocado en el cumplimiento estricto de normas de seguridad, procedimientos operativos y control de riesgo, especialmente en actividades que involucren el uso de montacargas y manejo de cargas. Este enfoque permitirá reducir accidentes laborales y mejorar la eficiencia operativa. Por su parte, en el área de comercio y ventas, se sugiere fortalecer un liderazgo democrático y visionario, que promueva la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, fomente

el compromiso con las metas comerciales y refuerce la responsabilidad individual sobre los resultados.

De manera complementaria, se recomienda la aplicación del liderazgo coaching, ya que, es una herramienta clave para fortalecer el liderazgo, especialmente en contextos donde existe un alto grado de autonomía por parte de los colaboradores juntos a través del coaching, el líder ASUME un rol de acompañamiento activo, orientado a guiar, retroalimentar y desarrollar las capacidades individuales y colectivas de los trabajadores. Este enfoque permite que los colaboradores reflexionen sobre su desempeño, comprendan el impacto de sus acciones y asuma mayor responsabilidad frente a los objetivos organizacionales. La aplicación del coaching favorece a la mejora de la disciplina laboral si recurrir a estilos autoritarios, promoviendo la autogestión y el compromiso. Mediante sesiones de retroalimentación periódicas, establecimiento de metas claras y seguimiento al desempeño, el líder puede corregir desviaciones, reforzar buenas prácticas y fomentar una cultura de aprendizaje continuo. De esta forma, el coaching se convierte en un complemento de liderazgo estratégico, contribuyendo al equilibrio entre control, confianza y motivación, elementos fundamentales para el logro de los objetivos propuestos.

Se propone mejorar la comunicación interna mediante la implementación de prácticas de comunicación asertiva, efectiva y escuchativa, que permitan expresar instrucciones, retroalimentación y expectativa de manera clara y respetuosa. Además, se recomienda el uso de herramientas de storytelling organizacional para transmitir mensajes estratégicos, reforzar los valores corporativos y sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de la seguridad, la productividad y el trabajo en equipo.

Se propone fortalecer el trabajo en equipo mediante la promoción de una cultura organizacional basada en la colaboración, la responsabilidad compartida y el cumplimiento de objetivos comunes. Para ello, se recomienda implementar dinámicas de equipo orientadas a mejorar la coordinación entre áreas y reforzar el sentido de pertenencia. Asimismo, se sugiere fomentar la motivación, la delegación y el empoderamiento, asegurando que los colaboradores comprendan claramente sus funciones y los límites de su autonomía.

Finalmente, se propone gestionar de manera equilibrada el clima laboral, reconociendo la importancia de los espacios de socialización y pausas activas, pero estableciendo límites claros para evitar excesos que afecten la productividad. Para ello, se recomienda definir horarios y momentos específicos para estas actividades, promoviendo un ambiente laboral saludable que favorezca la motivación, el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## Conclusiones

En conclusión, el desarrollo del presente trabajo permitió examinar de manera integral la situación organizacional de la empresa Solaire, evidenciando que las principales problemáticas identificadas en las áreas de logística, comercio y ventas están relacionadas con estilos de liderazgo permisivos, caracterizados por un exceso de autonomía y una limitada supervisión, lo cual ha impactado negativamente la seguridad operativa, la productividad y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

A partir del diagnóstico organizacional y el análisis de los casos empresariales, se concluye que la falta de control estructurado, la ausencia de protocolos claros y la debilidad en la coordinación entre áreas han generado consecuencias como accidentes laborales, retrasos en la operación, uso inadecuado del tiempo laboral y pérdida de clientes, demostrando la importancia de contar con un liderazgo que equilibre confianza y control.

Finalmente, se concluye que la propuesta de intervención gerencial planteada, basada en los enfoques de liderazgo estratégico, transformacional, adaptativo y coaching, integra de manera práctica los conocimientos adquiridos durante el diplomado, constituyéndose en una alternativa viable para mejorar el desempeño organizacional, fortalecer la disciplina laboral, promover la seguridad y optimizar los resultados operativos y comerciales de la empresa.

## Recomendaciones

Se recomienda que la empresa Solaire fortalezca el rol de los líderes de las áreas de logística y comercio y ventas, promoviendo un liderazgo más estructurado que permita orientar, supervisar y acompañar a los colaboradores, evitando escenarios de exceso de autonomía que puedan afectar la seguridad, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Asimismo, se sugiere que la organización formalice sus procesos internos mediante la elaboración y actualización de manuales de funciones, procedimientos operativos y normas de seguridad, especialmente en el área de logística, con el fin de brindar mayor claridad en la ejecución de las actividades y reducir riesgo laborales y errores operativos.

Se recomienda implementar sistemas de seguimiento y evaluación del desempeño que incluyan no solo el cumplimiento de metas, sino también el uso adecuado del tiempo laboral, el respeto por las normas internas y la responsabilidad individual, permitiendo a la empresa identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones oportunas.

De igual manera, se aconseja fortalecer los espacios de retroalimentación entre líderes y colaboradores, fomentando una comunicación orientada a la mejora continua, que facilite la corrección de comportamientos inadecuados sin afectar el clima laboral ni la motivación del personal.

Finalmente se sugiere que la empresa promueva procesos permanentes de formación y actualización en liderazgo, gestión organizacional y seguridad laboral, con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en la disciplina, el compromiso y el mejoramiento continuo, evitando que las problemáticas identificadas se repitan en el futuro.

## Referencias Bibliográficas

Goleman, D. (2025). *Descubre los 6 tipos de liderazgo según Daniel Goleman: guía definitiva.*

Asest. <https://asesor.es/story/liderazgo-daniel-goleman-epub/>

Inpirax. (2025). *6 tipos de liderazgo según Daniel Goleman.* Inspirax.

<https://www.inspirax.com/liderazgo/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>

Buitrago, J., & Portillo, M (2024). *Principios y características del liderazgo organizacional.*

*Revista Espacios*, 49(08). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/18390828.html>