

Habilidades Gerenciales y Liderazgo: Análisis de Casos Empresariales y Propuesta De Intervención

Danna Yurley Céspedes Díaz

María Alejandra Cortés Suarez

Asesor

Msc. Andrés Camilo Giraldo Soto

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

2026

Agradecimientos

Agradecemos al instituto INTENALCO por la formación académica brindada y por los espacios de aprendizaje que han permitido fortalecer nuestros conocimientos y habilidades profesionales. De igual manera, expresamos nuestro agradecimiento al docente del curso por su orientación, disposición, acompañamiento y aportes durante el desarrollo de este trabajo, los cuales fueron fundamentales para su correcta elaboración. Asimismo, agradecemos a la empresa IDICO Colombia por la información suministrada y por permitir el análisis de su contexto organizacional como base para este trabajo. Finalmente, agradecemos a nuestras familias, en especial a nuestros padres, por el apoyo constante, la motivación y el respaldo brindado a lo largo de nuestro proceso académico.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar dos casos reales de liderazgo identificados en el área de logística de la empresa IDICO COLOMBIA S.A.S, con el fin de comprender cómo los estilos de liderazgo influyen en el desempeño del equipo y en el funcionamiento de la empresa. A partir de un diagnóstico organizacional, se identificaron problemas relacionados con la falta de autoridad, debilidades en la comunicación, sobrecarga laboral y una gestión poco efectiva del trabajo en equipo, las cuales afectan el clima laboral y los resultados del área.

La metodología aplicada corresponde a un análisis cualitativo de casos, basado en la observación directa del contexto y en la aplicación de los conceptos abordados en el diplomado en Liderazgo y habilidades gerenciales. Este enfoque permitió evaluar los estilos de liderazgo presentes e identificar sus principales efectos en la dinámica del equipo.

Los principales hallazgos evidencian que un liderazgo excesivamente permisivo, así como un enfoque de jefatura tradicional, limitan el fortalecimiento de equipos de trabajo efectivos y generan desorganización, baja motivación y debilidades en la toma de decisiones. Teniendo en cuenta los resultados, se formuló una propuesta de intervención gerencial dirigida al fortalecimiento del liderazgo estratégico, que incluye mejoras en la comunicación, estrategias de trabajo en equipo, un protocolo de manejo de conflictos y la aplicación del modelo GROW como herramienta de desarrollo del liderazgo.

Abstract

This paper aims to analyze two real cases of leadership identified in the logistics area of the company IDICO COLOMBIA S.A.S, in order to understand how leadership styles influence team performance and the operation of the company. Based on an organizational diagnosis, problems were identified related to the lack of authority, communication weaknesses, work overload, and ineffective team management, which affect the work environment and the results of the area. The applied methodology corresponds to a qualitative case analysis, based on direct observation of the context and the application of concepts addressed in the Leadership and Managerial Skills diploma course. This approach allowed for the evaluation of the leadership styles present and the identification of their main effects on team dynamics.

The main findings show that overly permissive leadership, as well as a traditional managerial approach, limit the development of effective work teams and lead to disorganization, low motivation, and weaknesses in decision-making. Based on these results, a managerial intervention proposal was formulated aimed at strengthening strategic leadership, which includes improvements in communication, teamwork strategies, a conflict management protocol, and the application of the GROW model as a leadership development tool

Tabla de Contenido

Introducción	7
Justificación	9
Objetivos	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos	10
Diagnóstico Organizacional	11
Descripción de la empresa.....	11
Análisis De Casos De Liderazgo	12
Caso 1. Coordinador de Logística	12
Caso 2. Gerente de Logistica.....	14
Propuesta de Intervencion Gerencial	16
Caso 1.....	16
Caso 2.....	18
Figuras.....	21
Conclusiones.....	23
Recomendaciones	24
Referencias Bibliográficas	25

Lista de Figuras

Figura 1. Jerarquia de logistica en idico.....	21
Figura 2. Diferencias entre jefe y lider.....	21

Introducción

El liderazgo organizacional desempeña un papel fundamental en el funcionamiento de las empresas, ya que puede definirse como una habilidad humana que influye directamente en el pensamiento y las acciones de las personas, orientándolas hacia el logro de un objetivo común. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante, las empresas requieren líderes capaces de guiar a sus equipos, tomar decisiones acertadas y gestionar de manera eficiente los recursos humanos y operativos.

Diversos autores coinciden en que el liderazgo no se limita solo a la autoridad, sino que también implica la capacidad de influir, motivar y guiar a las personas hacia el cumplimiento de las metas comunes, Daniel Goleman, reconocido psicólogo y periodista estadounidense mencionó que: *“El liderazgo no tiene que ver con el control de los demás, sino con el arte de persuadirles y motivarles para colaborar en la construcción de un objetivo común”*. En este sentido, podemos decir que una de las características principales que debe tener un líder es la motivación e inspiración para su equipo de trabajo.

Como parte del diplomado en habilidades gerenciales y liderazgo, se abordaron diversos estilos de liderazgo, sus enfoques y herramientas prácticas orientadas a la mejora de la gestión empresarial; estos conocimientos permiten analizar de manera crítica la realidad de las organizaciones y proponer estrategias situadas a su fortalecimiento y mejora continua.

El presente trabajo tiene como propósito realizar un diagnóstico organizacional de la empresa IDICO COLOMBIA S.A.S , comercializadora de bienes y servicios, esto con el fin de identificar y analizar dos casos empresariales vinculados al desarrollo de liderazgo. A partir de

este análisis, se formulan propuestas de mejoras orientadas al fortalecimiento del liderazgo estratégico, la comunicación y el trabajo en equipo, integrando los conceptos y habilidades desarrolladas en el diplomado.

Justificación

La elección del presente trabajo responde a la necesidad de comprender con mayor profundidad cómo la implementación del liderazgo influye en el funcionamiento de los equipos del trabajo y en el desempeño organizacional. Este análisis de casos del liderazgo constituye una herramienta clave para identificar problemáticas reales que afectan la dinámica laboral, la comunicación y la toma de decisiones dentro de las empresas.

En el contexto de IDICO en el área de logística, se han identificado situaciones relacionadas con los estilos de liderazgo que presentan debilidades en la autoridad, la gestión del equipo y la distribución del trabajo. Estas situaciones demuestran la importancia de analizar el liderazgo desde un enfoque global para comprender sus efectos en el clima laboral y en los resultados del área. Desde esta observación se busca aportar una reflexión crítica que contribuya a la mejora de las prácticas gerenciales.

Finalmente, este trabajo se justifica por su impacto en el ámbito académico y en el profesional, ya que el análisis de casos reales permite aplicar los conocimientos adquiridos en el diplomado y formular propuestas de intervención gerenciales dirigidas al fortalecimiento del liderazgo estratégico. Los resultados de este estudio pueden servir como base para la toma de decisiones, la mejora de los procesos de liderazgo y el desarrollo de competencias gerenciales en contextos organizacionales reales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los estilos de liderazgo presentes en el área de logística para identificar sus efectos en el desempeño del equipo y proponer una mejora en la gestión gerencial.

Objetivos Específicos

Identificar las principales problemáticas del área de logística relacionadas con los estilos de liderazgo existentes.

Analizar los casos del coordinador y del gerente de logística desde los conceptos abordados en el diplomado.

Proponer acciones de intervención gerencial que permitan mejorar el liderazgo, la comunicación y el desempeño del área.

Diagnóstico Organizacional

Descripción de la empresa

IDICO COLOMBIA SAS es una empresa de origen estadounidense que opera como subsidiaria de la compañía INDUSTRIAL DISTRIBUTORS INTERNATIONAL CO., que tiene una trayectoria de aproximadamente 39 años en el mercado, dedicada a la comercialización de bienes y servicios. La organización ofrece repuestos industriales para sectores como minería, energía, cementos y agroindustria, adicionalmente presta servicios especializados como spot Buy lo que le ha permitido consolidarse en distintos sectores productivos. Actualmente la empresa cuenta con alrededor de 50 trabajadores y se caracteriza por tener líderes de diversos tipos, en el cual cada jefe de área ejerce su rol de acuerdo con sus propias creencias, experiencias y estrategias de gestión, sin la asistencia de un estilo de Liderazgo único y estandarizado. Este liderazgo está fuertemente influenciado por la visión del dueño de la empresa quien muestra un alto interés por la innovación y la tecnología, lo que ha llevado a que IDICO se mantenga actualizada en herramienta de tecnología y procesos digitales, estableciendo como una de sus principales objetivos el crecimiento exponencial a partir de la implementación tecnológica. En general, se destaca el enfoque de Liderazgo relativamente liberal que genera autonomía a los colaboradores, dejándolos desarrollar sus funciones con Independencia, aunque con un acompañamiento limitado durante la ejecución de las tareas. Esta forma de Liderazgo impacta directamente en la comunicación, la cual se da principalmente a través de reuniones realizadas al finalizar los procesos más no durante su desarrollo, lo que ocasiona que cada colaborador se enfoque en sus responsabilidades individuales y que la retroalimentación no siempre esté disponible. En cuanto al trabajo en equipo, este es adecuado en la mayoría de las áreas,

evidenciándose disposición de los trabajadores para el cumplimiento de objetivos comunes; sin embargo, se identifican debilidades en el área de logística donde la coordinación y la colaboración entre los miembros no son efectivas lo cual crea conflictos y poca productividad en esta área. La toma de decisiones se encuentra mayormente en las manos de los gerentes de cada área y está orientada al logro de los resultados, reflejando una alta exigencia en el desempeño de los colaboradores. En conjunto este diagnóstico permite demostrar que el liderazgo cumple un papel determinante para el funcionamiento de IDICO y representa una oportunidad de mejora para fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y la alineación entre áreas.

Análisis De Casos De Liderazgo

En la *figura 1* se presenta la estructura del área de logística, en la cual se identifican tres niveles principales: El gerente de logística, el coordinador de logística y el equipo operativo. Esta presentación permite visualizar que el liderazgo no se ejerce de manera aislada, sino que se transmite y se ve influenciado por las decisiones y comportamientos en los cargos directivos y de mando medio.

Caso 1. Coordinador de Logística

En el área de logística de la empresa idico se identifica una situación relacionada con el ejercicio de Liderazgo por parte del coordinador del área. Jhon Peralta, tiene como responsabilidad la supervisión de tres colaboradores y la coordinación de procesos operativos fundamentales para el funcionamiento de la compañía. En el desarrollo de las actividades diarias realizadas por Jhon, se evidencian una falta de autoridad y de establecimiento de límites claros frente al equipo de trabajo.

El coordinador presenta dificultades para ejercer control sobre su equipo, delegar tareas y para corregir comportamientos inadecuados. En particular, una colaboradora adopta actitudes de irrespeto hacia Jhon quien es su figura de autoridad, sin que éste realice llamados de atención formales o acciones correctivas. Esta situación ha generado una percepción de permisividad y debilidad en el rol de liderazgo, afectando la disciplina y el respeto dentro del área.

Adicionalmente, el coordinador de logística asume una sobrecarga laboral excesiva, extendiendo su jornada laboral más allá del horario establecido y continuando con responsabilidades incluso fuera de su tiempo laboral. Esta sobrecarga se ve reforzada por expectativas de sus superiores, quienes en ocasiones se molestan cuando esas tareas no se cumplen fuera del horario regular. Como resultado, Jhon se encuentra enfocado principalmente en tareas operativas, dejando en segundo plano sus funciones principales como la supervisión, la retroalimentación y el acompañamiento al equipo.

Estas situaciones han llevado a que el área de logística sea considerada como uno de los puntos más débiles de la organización, con un equipo lleno de dificultades en la coordinación y el trabajo en equipo.

Desde el enfoque de los estilos de liderazgo abordados en el diplomado, el comportamiento del coordinador de logística se asocia a un liderazgo permisivo o *laissez-faire*, caracterizado por una limitada capacidad para ejercer control y dirección. Aunque este estilo tiene la intención de mantener un ambiente laboral armónico, en este caso ha generado efectos negativos en el desempeño del área.

La falta de límites claros y de comunicación asertiva ha debilitado la autoridad de Jhon, lo que ha permitido la aparición de conductas inapropiadas y la disminución del compromiso del

equipo. Así mismo, la ausencia de seguimiento y retroalimentación constante ha afectado la responsabilidad individual de los colaboradores, reduciendo la efectividad del trabajo en equipo.

La sobrecarga que tiene el coordinador limita su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo, ya que el exceso de tareas impide una adecuada planificación, delegación y toma de decisiones correctas. Esto demuestra la falta de empoderamiento en el equipo, donde la autonomía no está acompañada de control ni de responsabilidad compartida.

Este caso demuestra que un liderazgo sin estructura ni límites puede afectar la dinámica y el desempeño laboral del área. Esta situación resalta la necesidad de fortalecer las competencias de Liderazgo del coordinador, especialmente en el establecimiento de normas, la comunicación efectiva, la gestión del conflicto y la delegación. Esto con el fin de mejorar el funcionamiento del equipo y contribuir al logro de los objetivos de la empresa.

Caso 2. Gerente de Logística

El segundo caso corresponde al gerente de logística, cuyo estilo de liderazgo se caracteriza por una fuerte orientación a los resultados y una alta exigencia hacia el coordinador del área. A diferencia del primer caso, aquí se evidencia un ejercicio de autoridad más marcado; sin embargo, este no se acompaña de procesos adecuados de comunicación, escucha activa ni apoyo al liderazgo intermedio.

El gerente espera del coordinador una disponibilidad constante y un cumplimiento estricto de las responsabilidades, incluso fuera del horario laboral, lo que incrementa la presión y el desgaste emocional. Esta forma de liderazgo se aproxima a un estilo autoritario orientado a resultados, en el cual se prioriza el cumplimiento de objetivos operativos sin considerar de manera suficiente el bienestar del talento humano ni la capacidad real de respuesta del área.

La falta de acompañamiento y de negociación adecuada de las responsabilidades ha generado un desequilibrio en la dinámica del área de logística. Aunque el gerente busca eficiencia, su estilo de liderazgo termina reforzando la sobrecarga laboral del coordinador y profundizando las debilidades del equipo, lo que impacta negativamente en el clima organizacional y en la sostenibilidad del desempeño a largo plazo.

Desde la perspectiva del diplomado, este caso pone de manifiesto la necesidad de aplicar un liderazgo situacional, que combine exigencia con apoyo, así como una comunicación efectiva basada en la escucha activa. La negociación por intereses y principios se presenta como una herramienta clave para redefinir responsabilidades y establecer expectativas claras, permitiendo mejorar los resultados sin afectar el bienestar del personal.

El análisis conjunto de ambos casos permite identificar una relación directa entre los estilos de liderazgo ejercidos y los efectos organizacionales observados en el área de logística. La combinación de un liderazgo permisivo en el nivel de coordinación y un liderazgo excesivamente exigente en el nivel gerencial genera desorganización, sobrecarga laboral y bajo desempeño del área.

Propuesta de Intervención Gerencial

Caso 1.

A partir del Análisis del caso del coordinador de logística, se propone una intervención gerencial para fortalecer su liderazgo y mejorar la dinámica del trabajo dentro del área. Esta propuesta parte del reconocimiento de que las dificultades identificadas no responden a una falta de compromiso del coordinador, sino debilidades en la forma en que Jhon ejerce su rol como líder, especialmente frente al establecimiento de límites, la gestión del equipo y la distribución de responsabilidades.

En primer lugar, se considera necesario fortalecer el liderazgo del coordinador, ayudándole a asumir una postura más clara y firme frente a su equipo de trabajo. Para ello, se recomienda capacitar al coordinador en competencias relacionadas con la comunicación asertiva, la toma de decisiones y la gestión del desempeño, permitiéndole ejercer su rol con mayor seguridad. Este fortalecimiento no implica adoptar una postura autoritaria, sino encontrar el equilibrio entre cercanía y autoridad.

En relación con la comunicación, se propone establecer espacios formales y constantes de diálogo dentro del área de logística. Reuniones periódicas de seguimientos permitirán aclarar responsabilidades, revisar avances y brindar retroalimentación a los colaboradores. Igualmente, fomentar la escucha activa contribuirá a que los miembros del equipo se sientan escuchados y valorados, reduciendo tensiones y previniendo conflictos innecesarios.

En cuanto al trabajo en equipo, se considera clave distribuir de manera más equitativa las funciones dentro del área, creando una mayor participación y compromiso de los colaboradores. La delegación efectiva de tareas permitirá disminuir la sobrecarga laboral del coordinador y

fortalecer la responsabilidad individual de cada miembro del equipo. Siguiendo esto, el área podría ser más organizado, colaborativo y orientado al logro de objetivos comunes.

Respecto al manejo de conflictos, se propone realizar un protocolo sencillo que permita abordar las situaciones problemáticas de manera oportuna y respetuosa. Este protocolo debe centrarse en el diálogo directo, la identificación de las causas del conflicto y la búsqueda de acuerdos claros por medio de negociaciones con la mediación del coordinador. Así se evita que se normalice las conductas de irrespeto y se promoverá un ambiente laboral basado en el respeto y la confianza.

Adicionalmente se sugiere aplicar el método GROW como una herramienta de acompañamiento para el desarrollo del coordinador como líder. A través de este modelo el coordinador podrá definir metas claras relacionadas con su rol, analizar la realidad del área, explorar alternativas de mejora y comprometerse con acciones concretas que fortalezcan su desempeño. Un ejemplo de cómo podría implementarlo sería que en la etapa correspondiente al objetivo (GOAL), el coordinador establece como meta mejorar su capacidad para liderar al equipo de logística de manera más estructurada y asertiva. En la fase de realidad (REALITY), el coordinador Reflexiona sobre la situación actual del área de logística y reconoce que presenta dificultades para establecer límites claros con su equipo y que evita confrontar comportamientos inadecuados para no generar conflictos. Posteriormente, en la etapa de opciones (OPTIONS), el coordinador analiza diferentes alternativas para mejorar su liderazgo, tales como establecer reuniones periódicas de seguimiento, delegar tareas, definir reglas claras de comportamiento y solicitar acompañamiento por parte de sus superiores. Finalmente en la fase de voluntad o plan de acción (WILL), el coordinador Se compromete a implementar acciones concretas. Si se

implementa este modelo permitirá que el liderazgo se construya de manera progresiva y consciente.

Esta propuesta se enmarca en un enfoque de Liderazgo estratégico aplicado, que busca que el coordinador de logística no solo se dedique a las necesidades operativas del día a día, sino que contribuya activamente al fortalecimiento del área y cumplimiento de los objetivos. La aplicación de esta intervención gerencial mejorará el clima laboral, optimizará el desempeño del equipo y posicionará al área de logística como un apoyo clave para la empresa.

Caso 2.

Se busca proponer algunas acciones que ayuden a mejorar la forma de liderazgo del gerente de logística, buscando un mejor equilibrio entre el cumplimiento de resultados y el bienestar del coordinador y del equipo de trabajo.

1. Mejoras en el liderazgo

Es importante que el gerente de logística reflexione sobre su forma de liderar, ya que su estilo es muy exigente y genera presión en el coordinador. Un liderazgo más cercano y equilibrado podría ayudar a que el equipo se sienta apoyado y motivado, sin dejar de cumplir con los objetivos de la empresa.

2. Plan de comunicación

Se sugiere que exista una comunicación más clara y constante entre el gerente y el coordinador. Tener espacios para hablar sobre las tareas, las dificultades y las expectativas ayudaría a evitar malentendidos y a reducir la carga de estrés en el área de logística.

3. Estrategias de trabajo en equipo

Se recomienda promover el trabajo en equipo dentro del área, fomentando la colaboración y el apoyo entre los integrantes. Cuando el equipo se siente acompañado y escuchado, es más fácil cumplir con las responsabilidades y lograr mejores resultados.

4. Manejo de conflictos

Se considera necesario que la empresa tenga una forma clara de manejar los conflictos cuando se presentan problemas o desacuerdos. Esto permitiría resolver las situaciones a tiempo, evitando tensiones innecesarias y mejorando el ambiente laboral.

5. Aplicación del modelo GROW

Se sugiere que el gerente utilice el modelo GROW como una guía sencilla para apoyar al coordinador, ayudándolo a definir metas claras, revisar la situación actual, buscar posibles soluciones y acordar acciones concretas. Esto facilitaría un acompañamiento más humano y orientado al crecimiento. (GOAL) El objetivo es que el gerente de logística mejore su forma de dirigir al coordinador, no solo exigiendo resultados, sino también brindando apoyo, para que el trabajo se realice mejor y con menos presión. (REALITY), el gerente exige mucho al coordinador y espera resultados constantes, incluso fuera del horario laboral. No hay suficiente comunicación ni apoyo, lo que provoca cansancio, estrés y problemas en el ambiente de trabajo. (OPTIONS), el gerente hable más con el coordinador y escuche sus dificultades. Otra opción es que lo apoye más en su trabajo diario y ayude a organizar mejor las tareas. También se puede mejorar la forma de repartir el trabajo para que no todo recaiga en una sola persona. (WILL), donde se espera que el gerente intente cambiar su forma de liderar, siendo más comprensivo y comunicativo. Por su parte, el coordinador debe expresar cómo se siente y qué necesita para hacer mejor su trabajo.

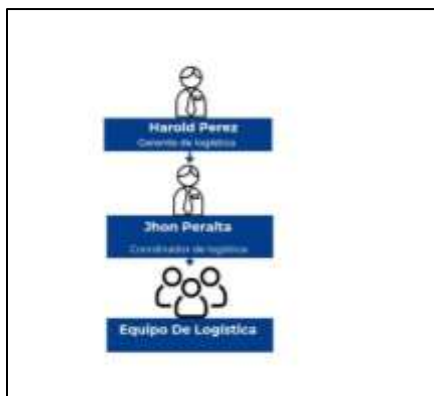
6. Enfoque de liderazgo estratégico

Para este punto, se recomienda que el gerente tenga una visión más amplia del liderazgo, entendiendo que no solo se trata de exigir resultados, sino también de cuidar al equipo para que el desempeño se mantenga en el tiempo.

Siguiendo estos pasos para restablecer sus habilidades como líder, se espera que se mejore la relación entre el gerente y el coordinador de logística con el fin de que haya un clima organizacional más positivo y sostenible. Además, de que se necesita una comunicación más clara y efectiva dentro del área para reducir la sobrecarga laboral y el desgaste emocional del coordinador. Para concluir se necesita de parte de ambos un liderazgo más equilibrado para mejores resultados operativos.

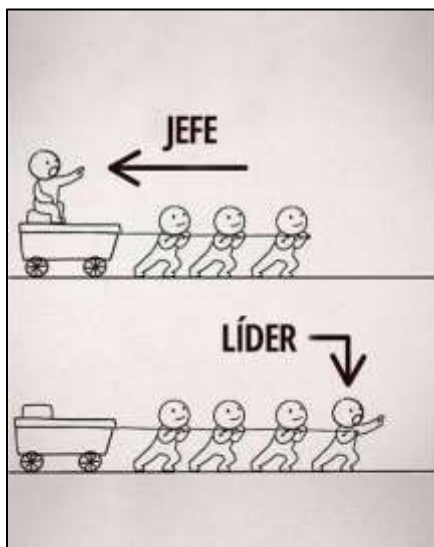
Figuras

Figura 1. Jerarquía de logística en idico



Nota. Con el fin de comprender la dinámica del liderazgo en el área de logística de la empresa IDICO, resulta necesario analizar su estructura organizacional y la forma en que se ejerce la autoridad en los distintos niveles jerárquicos.

Figura 2. Diferencias entre jefe y líder



Shutterstock.com

Nota. La figura ilustra la diferencia entre un enfoque de jefatura basado en la dirección y el control, y un enfoque de liderazgo centrado en el acompañamiento y la participación activa del líder dentro del equipo. Esta comparación permite analizar cómo el estilo de liderazgo influye en la motivación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores.

Conclusiones

El análisis de los casos del coordinador y del gerente de logística permite evidenciar que los estilos de liderazgo influyen de manera directa en el desempeño del área, el clima laboral y la eficiencia de los procesos operativos.

En el primer caso, el liderazgo permisivo del coordinador genera falta de autoridad, desorganización y bajo rendimiento, ya que la empatía y la flexibilidad no se acompañan de control, comunicación asertiva ni delimitación de funciones.

En el segundo caso, el liderazgo del gerente de logística se orienta principalmente a la exigencia por resultados, sin un adecuado acompañamiento al liderazgo intermedio, lo que provoca sobrecarga laboral, desgaste emocional y desequilibrios en la dinámica del equipo.

Ambos casos reflejan la ausencia de un liderazgo equilibrado y situacional, en el que se combinen la orientación a resultados, la comunicación efectiva, el empoderamiento con control y el bienestar del talento humano.

Se concluye que la falta de autoliderazgo, negociación y gestión adecuada de conflictos limita el empoderamiento del equipo y afecta la sostenibilidad del desempeño del área de logística.

Recomendaciones

Se recomienda que la empresa considere fortalecer las habilidades de autoliderazgo y comunicación asertiva del coordinador y del gerente de logística, con el fin de mejorar la autoridad, la toma de decisiones y las relaciones laborales.

Sería conveniente que la organización evalúe la aplicación de un liderazgo situacional que permita equilibrar la exigencia por resultados con el acompañamiento al talento humano, especialmente en el área de logística.

Se sugiere que la gerencia analice la necesidad de definir de manera más clara los roles, funciones y límites de responsabilidad, con el propósito de evitar la sobrecarga laboral y mejorar la eficiencia operativa.

Se recomienda que la empresa revise los canales de comunicación interna y promueva espacios de retroalimentación y escucha activa, que contribuyan a la prevención de conflictos y al fortalecimiento del clima organizacional.

Finalmente, se sugiere que la organización considere la negociación por intereses como una herramienta para redefinir expectativas y responsabilidades, permitiendo mejorar el desempeño del área sin afectar el bienestar del personal.

Referencias Bibliográficas

Guffar Harahap, M., Hizbullah, M., & Lubis, H. (2024). Leadership styles and their impact on organizational performance: A business management perspective. *International Journal of Economics, Business Management and Accounting*.

<https://doi.org/10.59890/ijebma.v5i1.981>

journal.multitechpublisher.com

Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño, W., & Durán, S. (2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial.

Desarrollo Gerencial, 9(2), 140–157.

revistas.unisimon.edu.co

Nelson, R., Hamilton, L., Ortiz, V., & Davis, A. (2024). Leadership styles and organizational effectiveness. *International Journal of Management*, 5(1), 1–3.

<https://doi.org/10.61336/ijm.2024.v5i1.001>

ijmanagement.co.uk

Universidad Militar Nueva Granada. (2018). Aspectos del liderazgo situacional que favorecen la comunicación efectiva en un grupo de trabajo. Repositorio UMNG.

<http://hdl.handle.net/10654/20980>

Redcol

Vroom–Yetton decision model. (s. f.). Wikipedia.

https://en.wikipedia.org/wiki/Vroom%E2%80%93Yetton_decision_model Wikipedia

<https://blog.maestriasydiplomados.tec.mx/que-es-el-liderazgo-empresarial>

<https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo-y-cuales-son-las-cualidades-mas-importantes-de-un-lider/>