


Estilo de liderazgo: Innovación organizacional en la administración moderna

Leadership Style: Organizational Innovation in Modern Management

José Enrique Hernández de la Cruz¹ 

Recibido 20 de septiembre de 2025; Aceptado 20 de mayo de 2026; Publicado 18 de junio de 2026

Resumen

El propósito principal de la investigación es la participación de los estilos de liderazgo para fomentar un impacto innovador en el ámbito de la administración moderna. La metodología utilizada fue la documental ya que se centra en la recopilación análisis e interpretación de documentos y fuentes relevantes para esta investigación. En este caso, se utilizaron fuentes primarias y secundarias, como artículos académicos, que abordan la relación entre el liderazgo enfocado a la administración moderna. Como parte de los resultados los estilos de liderazgo en los paradigmas de la administración son parte fundamental para el trabajo en equipo, es un factor clave y determinante para innovar. Finalmente se puede concluir que el liderazgo es un elemento crítico en la innovación organizacional en la administración moderna. Los líderes adoptan enfoques transformacionales, participativos o serviciales que pueden crear un ambiente propicio para la creatividad y la innovación colaborativa. El estilo de liderazgo desempeña un papel muy crucial dentro de la capacidad de una organización.

Palabras clave: cultura del trabajo; liderazgo; innovación; organización.

Código JEL: M14, O31

Abstract

The main purpose of this research is to pertinently analyze how leadership participation is fundamental to innovative impact within modern management. The methodology used was documentary, focusing on the collection, analysis, and interpretation of documents and sources relevant to this research. In this case, primary and secondary sources, such as academic articles, were used to address the relationship between leadership and modern management. The results show that leadership styles in management paradigms are fundamental to teamwork and are a key and determining factor for innovation. Finally, it can be concluded that leadership is a critical element in organizational innovation in modern management. Leaders adopt transformational, participatory, or service-oriented approaches that can create an environment conducive to creativity and collaborative innovation. Leadership style plays a crucial role in an organization.

Keywords: culture of work; leadership; innovation; organization

JEL Code: M14, O31.

¹ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Tabasco, Villahermosa, México. Maestro en Administración y Dirección Estratégica por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México. **Contacto:** enrique_96_hernandez@hotmail.com

Introducción

El liderazgo es una de las habilidades más importantes dentro de las organizaciones, ya que permite la toma de decisiones que marca el rumbo institucional en el mercado en que se desarrolla. Asimismo, incide en otro aspecto fundamental: el trabajo en equipo. Un liderazgo efectivo favorece que los integrantes o grupos de trabajo sean eficientes y capaces de resolver cualquier situación organizacional, fomentando entre ellos el sentido de responsabilidad sobre cada actividad asignada.

En los últimos años se ha documentado con amplia evidencia la influencia que el liderazgo ejerce sobre los colaboradores. Se trata de una condición humana básica: desde sus orígenes, el ser humano ha vivido en sociedad bajo la guía de líderes que orientan a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga el orden (Aguirre León et al., 2017). Sin embargo, en el plano teórico, la investigación ortodoxa sobre liderazgo introduce dos elementos innovadores: en primer lugar, propone estudiar el fenómeno a partir de las teorías sobre identidad social; en segundo lugar, señala que, para comprender los procesos de influencia, resulta útil recurrir al análisis de las relaciones de poder al interior de las organizaciones (Saavedra Mayorga et al., 2013).

Las capacidades individuales positivas son parte esencial para el desarrollo de un buen liderazgo. Estas capacidades y habilidades se construyen con el paso del tiempo, particularmente a través de la formación educativa y profesional, y se ven reforzadas por valores y una filosofía que, con el tiempo, facilita la adaptación a los objetivos organizacionales. Cabe señalar que el desarrollo del liderazgo en distintos ámbitos, tanto personal como profesional, representa un reto que, a su vez, potencia y fortalece las competencias del líder.

Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza (2015) señalan que el liderazgo se desarrolla, en gran medida, a través de las diversas acciones que un líder lleva a cabo, y que su eficacia depende de habilidades y capacidades específicas para cada función, las cuales deben ser reconocidas por sus seguidores. Cabe destacar que, en la actualidad, el liderazgo es un elemento fundamental dentro de la innovación organizacional y sus procesos estratégicos.

El estilo de liderazgo se ha vuelto crucial en las organizaciones contemporáneas, especialmente en el contexto de la innovación. Los líderes de hoy gestionan, motivan y guían a sus equipos para incidir no solo en el éxito de proyectos específicos, sino también en el dinamismo empresarial y la competitividad. En este sentido, comprender los distintos estilos de liderazgo y su impacto en la administración resulta fundamental para desarrollar estrategias efectivas que impulsen la innovación y el crecimiento sostenible. Es importante destacar que los estilos de liderazgo pueden variar y adaptarse según las necesidades que surjan en la organización. Dado que estos estilos pueden, en interacción con otros factores organizacionales, influir en el bienestar y la salud integral de los colaboradores, un liderazgo efectivo no debe basarse únicamente en la productividad, sino también en la calidad de vida de las personas y en la satisfacción laboral (Contreras et al., 2009). Mientras que la administración se centra en la planificación, organización y control de recursos para alcanzar objetivos específicos, el liderazgo aporta la visión, la motivación y la dirección

necesarias para inspirar y guiar a los equipos hacia el éxito. En la práctica, los líderes más eficaces combinan sólidas habilidades administrativas con un estilo que fomente la colaboración, la innovación y la adaptabilidad.

En la era moderna, un buen liderazgo contribuye significativamente a mejorar el desempeño laboral y a generar una cultura organizacional más eficiente. El liderazgo refleja la capacidad de una persona para alcanzar y superar metas y objetivos, lo cual es un elemento esencial dentro de cualquier organización. Entre sus componentes centrales se encuentra la habilidad para trabajar de manera proactiva en equipo. A partir de estos elementos, en el siguiente apartado se abordarán los paradigmas que diversos autores han establecido en torno al liderazgo, así como la evolución que este concepto ha tenido a lo largo de su historia y los principales teóricos que han contribuido a su desarrollo.

El liderazgo ha sido estudiado como rasgo, característica, habilidad, condición y proceso, entre otras concepciones, de las cuales se han derivado distintas definiciones. En sus inicios, el interés académico se centró en las diferencias individuales del líder; de hecho, esta perspectiva constituyó la base de los estudios de personalidad orientados principalmente hacia la teoría de los rasgos (Contreras, 2008).

Estilo de liderazgo y la Administración

Los estilos de liderazgo precisan que, para que existan procesos de desarrollo organizacional, el liderazgo es un factor preponderante, pero no se debe desconocer también la necesidad de pensar que hay un cúmulo de circunstancias que rodean el quehacer del líder, entre ellas la naturaleza social de la gestión, el espacio en el cual se realiza esta gestión y, de manera primordial, el rol que desempeñan los protagonistas de la gestión. Desconocer estos factores sería como darle un poder metafísico sobrehumano al líder, aspecto que rebasa la lógica administrativa moderna (Pazmiño Solys et al., 2016).

Rozo Mogollón y Abaunza de González (2010) definen el liderazgo “como el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo y se reconoce como componente fundamental que influye en la efectividad general de una organización.” Es por ello por lo que, asimismo, López -Lemus et al., (2018) destacan un liderazgo estratégico se define como la capacidad de ser visionario y anticiparse en los cursos de acción a través de la estrategia, con el propósito de lograr objetivos planeados y adecuados; a su vez, el líder cuenta con la capacidad de adaptarse a diversos escenarios que se le presenten y es flexible ante cambios anticipados o repentinos, promoviendo en sus subordinados y compañeros la estimulación y la motivación.

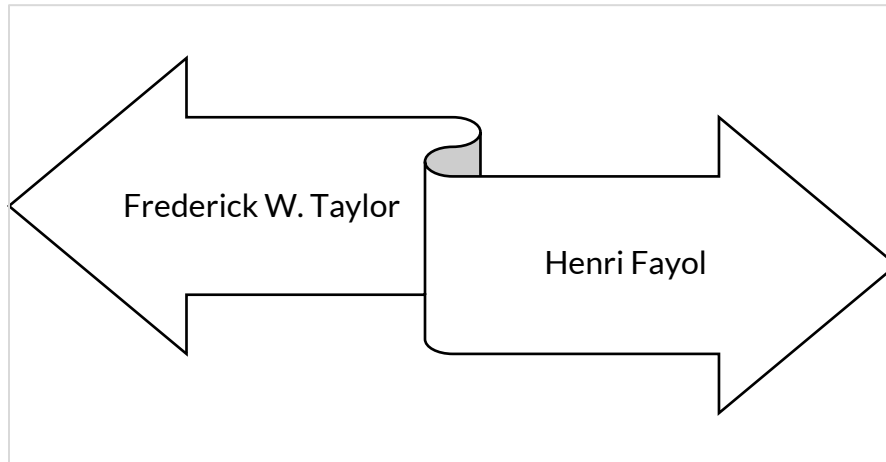
Sin embargo, la administración en los últimos años ha ido evolucionando debido a las exigencias que se vive a nivel global, en particular, la administración ha partido desde cubrir las necesidades de la organización, esto a partir de la pirámide de Maslow, hasta mantener un margen competitivo en la integración tecnológica, partiendo del desarrollo y la plenitud del liderazgo planteado por parte de lo que se conoce como “un buen líder”.

López y Mariño (2010) destacan que el liderazgo y la evolución administrativa, así como sus principales representantes como los cuales se pueden visualizar en la ilustración 1,

emiten que toda parte de la conceptualización de lo que es la administración y la gestión, lo cual la primera intuye al interés del patrimonio, en este caso la organización, y posteriormente la gestión va en conducir o, en su caso, dirigir parte esencial del liderazgo.

ILUSTRACIÓN 1.

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN



Nota. Elaboración propia

Es importante mencionar que, la Revolución Industrial condujo a un crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, complejizándose la administración de estas. Se hizo necesario elevar su productividad y competitividad, siendo la única forma de lograrlo incrementando la eficiencia de los trabajadores. Esta idea condujo al surgimiento de un enfoque científico de la administración que sustituyera al empirismo dominante, el cual se materializó en las llamadas *Teorías Clásicas de la Administración* (Medina y Ávila, 2002).

Además, uno de los problemas fundamentales para la transformación de las estructuras y los procesos de las nuevas formas de organización fue la necesidad de construir modelos alternos de administración, que facilitaran el cambio y que, al mismo tiempo, se adecuaran a los modelos de organización exigidos por el entorno emergente (Barba, 2000).

Por otro lado, para resaltar algunos aspectos paradigmáticos en la administración influenciados para generar un impulso dentro del liderazgo organizacional, se destaca la influencia de la administración científica detallada por Taylor, así como los principios de la administración de Fayol, que hoy en día son fundamentales para sentar las bases esenciales dentro de las organizaciones.

Asimismo, los deslindes paradigmáticos obedecen no sólo a cuestiones de carácter académico, sino que en ellos subyacen aspectos de tipo social, como la búsqueda del prestigio e intereses grupales, tal como se acontece –por ejemplo– en los “enfrentamientos” entre la teoría de la organización, la administración y los estudios organizacionales, o el poco reconocimiento que ha recibido, hasta el momento, el análisis institucional (Rendón y Montaña, 2004).

Por un lado, la teoría de los sustitutos de liderazgo estaría de acuerdo en su totalidad con la naturaleza objetiva de la ciencia en todas sus dimensiones; por otro, la concepción romantizada de liderazgo es básicamente subjetiva en ontología y naturaleza humana, pero objetiva en epistemología y metodología, la psicología evolucionista es subjetiva sólo en ontología, donde (al parecer) las teorías implícitas de liderazgo son el único esquema consistente con una naturaleza subjetiva de la ciencia social (Cernas y Mercado, 2023). Mientras que las teorías tradicionales de liderazgo presumen una naturaleza objetiva de la ciencia social (son realistas, positivistas, deterministas y nomotéticas), las teorías alternativas no son consistentes en asumir una naturaleza subjetiva de la ciencia social.

Paradigma del liderazgo en la administración científica

Dentro del paradigma del liderazgo, Estrata Mejía resal que “El énfasis de esta teoría es las tareas, enfocado en el empleado, donde las personas eran consideradas como máquinas especializadas para realizar una función que estaba preestablecida y era parte de un resultado final.”

Además, una parte importante de la administración científica mostró cierto énfasis de liderazgo para la realización de las actividades, ya que estas permitían alcanzar una eficiencia organizacional centrada en la división del trabajo. Por ello, el liderazgo dentro de este paradigma administrativo se ha centrado en maximizar la eficiencia de los empleados, buscando formas de crecimiento organizacional.

Asimismo, el líder ético señala un camino a seguir y proporciona al empleado las herramientas necesarias para afrontar con éxito un problema ético. Además, un clima orientado a potenciar estándares éticos –tan importantes como los valores morales o los códigos que guían un proceso organizacional— evita que el seguidor se sienta presionado y pueda apartarse a las buenas prácticas para lograr un objetivo innovador (Santiago-Torner, 2025).

Finalmente, el liderazgo dentro de la administración científica ha buscado maximizar la eficiencia y la productividad dentro del sistema científico y sus métodos. De acuerdo con Palafox Soto et al., (2020) la idea central de la administración científica en el liderazgo era “realizar bien las cosas” como parte de generar la división del trabajo en la teoría de la administración científica.

Paradigma del liderazgo en los principios de la administración

Si bien en liderazgo marca una faceta en el paradigma administrativo de Tylor, dentro de la estipulación de y métrica de Fayol es importante reconocer la importancia que esta tiene debido a que Fayol reconoce y estipula la teoría de los principios de la administración cuyos principios pilares se recalcan en:

- En la división del trabajo, como parte de una especialización para aumentar la eficiencia y la productividad;
- La autoridad y responsabilidad, donde el derecho a mandar se equilibre con La obligación de asumir consecuencias;

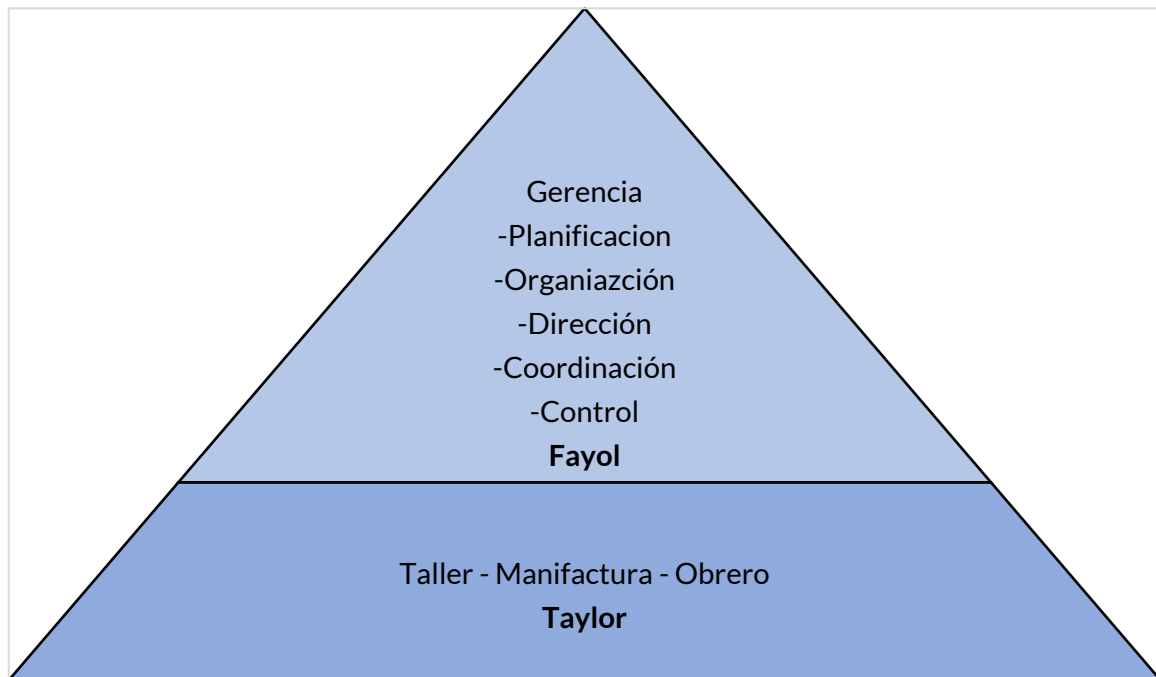
- La disciplina, implicando el respeto a las reglas para mantener el orden;
- La unidad de mando, como el aseguramiento que cada empleado reciba órdenes de un solo superior;
- La unidad de dirección, un solo plan y líder que coordinan las actividades relacionadas con una dirección hacia los objetivos comunes;
- La subordinación del interés individual y general, priorización del bien común;
- La remuneración, remuneración justa para motivar y retener talento;
- La centralización, concentrar las decisiones en niveles altos permitiendo adaptarse a situaciones específicas;
- La jerarquía, establece la estructura escalonada de la autoridad a partir del líder de la organización;
- El orden, implicando colocar a las personas y recursos en el lugar adecuado optimizando las operaciones;
- La equidad, asegurar un tratamiento justo e imparcial hacia los empleados, fomentando una lealtad;
- La estabilidad del personal, reducir la rotación laboral creando un equipo eficiencia y consistente dentro de la organización;
- Iniciativa, permite a los empleados proponer y ejecutar ideas innovadoras para el beneficio de la organización; y
- El espíritu de equipo fomenta la armonía, la unidad y la colaboración entre empleados.

En concordancia con Arano Chávez et al., (2016) "Taylor se enfocó a resolver los diversos problemas que se presentaban en el área de producción principalmente la deficiencia en el desempeño de los trabajadores." (p. 10). Cabe señalar que Fayol, dentro de sus principios, buscaba una estabilidad laboral que permitiera generar una imagen de liderazgo y elevar el trabajo en equipo en diversos aspectos. A su vez, Fayol se centraba en cubrir las principales necesidades de las organizaciones a partir de los recursos principales, el Recurso Humano. Para lograr esto, Fayol señalaba que, teniendo un buen liderazgo y aplicando los principios, se lograría generar que las organizaciones fueran más eficientes.

De acuerdo con la ilustración 2, se demuestra la importancia y el impacto que tuvo Fayol para poder desarrollar las habilidades de liderazgo, a comparación de Taylor. Por lo que, "Asimismo se puede observar que Fayol concentró su atención en las actividades de la gerencia. En referencia a esto último, Fayol veía la administración como una teoría enseñable, la cual trataba, básicamente, de planificación, organización, dirección, coordinación y control". (Espinoza Sotomayor, 2009)

ILUSTRACIÓN 2

PIRÁMIDE ORGANIZACIONAL



Nota. Espinoza Sotomayor (2009)

La ilustración anterior nos permite visualizar de forma sistémica la diferencia entre los enfoques administrativos de Fayol y Taylor. Esta pirámide organizacional nos da una orientación en la que, Fayol se enfocaba en las funciones gerenciales y directivas, mientras que Taylor se centraba en el nivel operativo y la eficiencia de los empleados.

Por lo que, el liderazgo se ha convertido en un componente esencial para la gestión de cualquier organización, sobre todo de su importancia y está se ve reflejada mediante los principios propuestos por Fayol. A medida que las organizaciones van evolucionando y enfrentan nuevos retos, el paradigma del liderazgo estos se adapta y se redefine, integrando los principios como una base sólida para la práctica gerencial.

Características y tipos de liderazgo

El liderazgo es un fenómeno complejo que ha sido objeto de diversos estudios en disciplinas como la psicología y la administración. Un líder no solo guía a un grupo para lograr objetivos, sino que también generar influencia en el desarrollo de una cultura organizacional y permitir el crecimiento personal de sus seguidores.

Los modelos de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana, en términos generales se articulan en torno a tres enfoques principales:

- 1) de rasgos,
- 2) de comportamientos y
- 3) de contingencias,

todos los cuales derivan de la “dirección científica”, “dirección participativa” o “dirección por contingencias”. (Ballina Ríos, 2022).

Si bien existen estos enfoques, los tipos de liderazgo se engloban en el liderazgo transaccional, donde los líderes utilizan el poder para recompensar o sancionar a los trabajadores según su desempeño, y el liderazgo transformacional, el que el líder genera cambios en la organización y fomenta un gran compromiso, creando un equipo de trabajo más activo. Sin embargo, Fernández Sepúlveda (2019) recalca que estos estilos de liderazgo transformacional y transaccional pueden coexistir, ya que ambos motivan y promueven el cumplimiento de los objetivos en diferentes niveles, y bajo diferentes mecanismos y comportamientos.

Además, “el estilo de liderazgo ideal para el éxito en la formulación e implementación de estrategias es el liderazgo de estilo transformacional, con especial énfasis en las dimensiones motivación inspiracional, consideración individual y estímulo intelectual”. (Calderón Aguirre y Aranibar, 2020). Por otro lado, la teoría del liderazgo de Fred E. Fiedler propone una teoría de contingencias, sosteniendo que los individuos se convierten en líderes no sólo por sus atributos personales, sino también por factores situacionales y las interacciones entre líderes y miembros del grupo (Martínez Méndez et al., 2017).

La importancia de los estilos de liderazgo radica en el grado de sinergia que se desarrolla, al preocuparse tanto por las personas como por los objetivos de la organización. Además, los estilos de liderazgo más importantes orientan la conducta de los líderes a través de estrategias aplicables a casos específicos, es decir a un tipo particular de organización (Geraldo Campos et al., 2020). Asimismo, se puede describir el liderazgo como las actitudes que demuestra una persona para influir en otras o en un equipo de trabajo, logrando que colaboren en conjunto para alcanzar metas en común o del interés de la organización que el líder considere (Rosiles Villalobos et al., 2019).

Tanto el estilo de liderazgo transformacional como el transaccional aportan parámetros para diferentes situaciones organizacionales variadas. Sin embargo, no existe un estilo de liderazgo mejor que otro, ya que cada uno presenta ventajas como limitaciones; por lo tanto, el liderazgo debe ser flexible y adaptable a los requerimientos situacionales y necesidades de la organización (Almirón Arévalo et al., 2015).

El líder transformacional se preocupa por alinear a la organización y sus miembros en la consecución de objetivos, inspirando, motivando y estimulando intelectualmente. En cambio, el líder transaccional sigue una práctica de refuerzo contingente de seguidores. El liderazgo transformacional puede ser directivo o participativo, y exige mayor desarrollo moral (Bass, 1999). “Varios estudios con análisis factorial de descripción de comportamiento han encontrado pruebas de que el reconocimiento es un tipo distinto de comportamiento de liderazgo”. (Lapo y Jacome, 2015).

Esta teoría establece que el líder transformacional guía a sus seguidores, los inspira mediante desafíos y motivación basada en el desarrollo personal. Precisamente, el conducir al logro de estándares de excelencia, individuales y colectivos, a través de una visión y una

misión compartidas. Por su parte, el liderazgo transaccional motiva a los seguidores con beneficios esperados por el logro de las metas, implicando un proceso de negociación. Finalmente, en el estilo, en el estilo “laissez faire”, el líder renuncia al control, permitiendo que sean los subordinados quienes tomen decisiones (Rodríguez, 2010).

Trabajo en equipo en los paradigmas de la administración

El trabajo en equipo es un componente esencial en la gestión particular moderna, y su importancia se ha visto reflejada en los diversos paradigmas de la administración a lo largo de la historia. Desde la administración científica de Taylor hasta las teorías contemporáneas de liderazgo y gestión del cambio, el trabajo en equipo ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones. En los modelos clásicos, como el de Taylor, el trabajo en equipo se veía como una secuencia de tareas individuales, donde la eficiencia predominaba sobre la colaboración.

Asimismo, “la Administración Científica de FW. Taylor se alimenta, a su vez, de las propuestas de dos grandes personajes de la economía clásica: Adam Smith y Charles Babbage.” (Martínez, 2005). Con el paso del tiempo, especialmente a partir de los enfoques humanistas y las teorías conductuales, se reconoce la importancia de los factores sociales en las organizaciones. En este contexto, el trabajo en equipo comenzó a valorar los elementos clave como la motivación, la cohesión y el logro de metas organizacionales. Más adelante, con los paradigmas más modernos, el trabajo en equipo se consolidó como una estrategia central para afrontar entornos cambiantes, resolver los problemas complejos y fomentar la innovación.

Desde la administración científica, el enfoque se ha centrado en optimizar la eficiencia mediante la especialización y la división del trabajo. Aunque este enfoque enfatiza la individualidad de las tareas, también ha sentado bases para el trabajo en equipo, al reconocer que la colaboración entre trabajadores especializados puede mejorar la productividad. Por otro lado, desde el enfoque de Fayol, el trabajo en equipo se veía como un medio para lograr la unidad de dirección y la coordinación de actividades. Fayol enfatizó la necesidad de comunicación clara y efectiva entre los miembros del equipo, lo que es fundamental para la organización.

Esto nos muestra un proceso de transformación desde modelos clásicos y metáforas del trabajo basados en la idea del hombre-máquina, hasta las recientes representaciones de las relaciones transaccionales empleado-organización, donde las partes buscan optimizar el rendimiento de su inversión y colaboración (Tomas-Cardozo, 2019).

Finalmente, la historia de los paradigmas desde los que se ha interpretado y administrado el “factor trabajo” en las sociedades modernas ha dibujado una sucesión en los modelos de representación y gestión del trabajo y las organizaciones, a lo largo de los últimos 120 años. Estos marcos, con sus expresiones en modelos productivos, estilos organizacionales y sistemas de relaciones laborales, deben ser vistos en relación con los contextos socioeconómicos y políticos en que surgieron.

Trabajo de equipo en la organización

Muchas organizaciones alrededor del mundo enfrentan procesos acelerados de cambio que requieren ser gestionados para asegurar su futuro. Para competir en mercados globales, las empresas deben comprometer a ejecutivos y colaboradores mediante programas de sensibilización que enfatizan aspectos clave: alineamiento estratégico con visión, misión y valores; análisis de cambios personales para fomentar la reflexión; liderazgo gerencial estratégico; y trabajo en equipo como espacio de reflexión y transmisión de optimismo (Scott, 2008).

Asimismo, el trabajo en equipo es una herramienta esencial para alcanzar objetivos organizacionales, ya que optimiza recursos, mejora la productividad y fortalece la cohesión, generando liderazgo enérgico. En entornos complejos que exigen respuestas rápidas, integra habilidades diversas, enriquecimiento decisiones y resoluciones de problemas. Por otro lado, los equipos actuales buscan eficiencia y efectividad en todos los sectores, basados en demandas, interdependencia y confianza entre miembros; un fallo en estos pilares debilita su funcionamiento, el rendimiento no se mide solo por resultados económicos (Ayoví-Caicedo, 2019). Finalmente, un equipo se define como un grupo con metas en común, interdependencia en tareas, normas preestablecidas y aporte individual de conocimientos para lograr objetivos (Matos Roja et al., 2018).

Metodología

La metodología utilizada fue de tipo documental, centrada en la recopilación, análisis e interpretación de documentos y fuentes relevantes para explorar la relación entre liderazgo y la administración moderna, contemplada dentro de la cuarta revolución industrial. Este enfoque permitió obtener una comprensión profunda de cómo los diferentes estilos de liderazgos impactan en la capacidad profunda de las organizaciones para innovar.

Para la selección de documentos, se siguió un proceso sistemático en la que se incluyó fuentes primarias, como artículos académicos principalmente. Inicialmente, se definieron criterios de inclusión, tales, como la relevancia temática. Los términos de búsqueda empleados fueron: “liderazgo administrativo”, “estilos de liderazgo”, “liderazgo transformacional vs transaccional” y “administración científica”.

Las bases y / o directorios utilizados para la búsqueda de la literatura son, *Google Scholar*, *Dialnet*, *SciELO*, *Latindex* y *Redalyc*. Como parte del instrumento para seleccionar la información diversificando la mayoría de los documentos se clasificaron por carpetas los cuales, contemplaban aquellos estudios considerados y los no considerados, así como por base de datos de la cual se obtuvo.

El proceso de la investigación documental es un método que, como resalta Bowen (2009) este tipo de metodología documental busca examinar de manera sistemática los diversos estudios pertinentes para una revisión de la literatura como mediación estratégica, la técnica se comprende mediante la identificación de temas y patrones para la comprensión de contextos sociales.

Resultados


Como parte de los resultados los estilos de liderazgo en los paradigmas de la administración son parte fundamental para el trabajo en equipo, es un factor clave y determinante para innovar. Los líderes determinan la dirección y la cultura de la organización, lo que influye en cómo se perciben y se implementan las ideas innovadoras, sino que también crea un ambiente donde los empleados se sienten seguros para expresar sus ideas y asumir riesgos. Se resalta que el estilo de liderazgo también influye en la cultura organizacional, que es un factor clave para la innovación. Esto destaca que los líderes deben fomentar una cultura que valore la experimentación, el aprendizaje y la tolerancia al fracaso y crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para probar nuevas ideas y aprender de sus errores los líderes pueden impulsar la innovación de manera sostenible.

Conclusión

En la administración moderna, el liderazgo se erige como un elemento crítico para la innovación organizacional. Los líderes que adoptan enfoques transformacionales, participativos o de servicio propician un entorno favorable para la creatividad y la innovación colaborativa. Una visión clara y una cultura que valore la innovación son esenciales para guiar a la organización hacia un éxito en un entorno empresarial en constante cambio.

En un mundo más interconectado en donde desde la administración científica has el liderazgo transformacional y la gestión del cambio, el trabajo en equipo ha demostrado ser un factor clave para mejorar la eficiencia, fomentar la innovación construir una cultura organizacional positiva. En la cual un mundo más dinámico, las organizaciones que valoran y promueven el trabajo en equipo estarán mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro y alcanzar el éxito sostenible. La colaboración no solo enriquece la experiencia laboral sino también impulsa el crecimiento y la competitividad en el entorno empresarial actual.

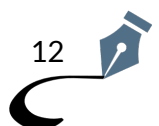
El estilo de liderazgo desempeña un papel muy crucial dentro de la capacidad de una organización para innovar y prosperar en un gran entorno competitivo y en constante cambio. Al generar y adoptar un enfoque consistente hacia una integración de diferentes estilos de liderazgo con prácticas administrativas sólidas, las organizaciones pueden cultivar un gran ambiente que pueda fomentar la creatividad, la colaboración y eficiencia. Estas combinaciones estratégicas no solo van a fortalecer la capacidad de adaptación de la organización, sino también posiciona a los líderes como impulsores del éxito organizacional a largo plazo.

Para futuras investigaciones sobre liderazgo y administración en la Cuarta Revolución Industrial, se sugiere explorar, por un lado, la incidencia de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial en los estilos transformacionales y, por otro, los modelos híbridos que articulan dimensiones transaccionales y transformacionales. 

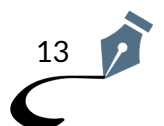


Referencias

- Aguirre, G., Serrano, B., y Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9 (1), pp. 187-195. <http://rus.ucf.edu.cu>
- Almirón A, V.; Tikhomirova, A., Trejo , A.C.; García, J.M. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4, 24-27. <http://hdl.handle.net/10481/34629>
- Arano, R. M., Escudero, J. y Delfín, L. A. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, (1), 9-14. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave de éxito para las organizaciones. *Revista científica FIPCAEC*, 4 (10), 58-76. <http://dx.doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Ballina, F. (2022). Crítica al concepto de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 11 (21), 1-22. <https://doi.org/10.23913/ricea.v11i21.182>
- Barba, A. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (48), 11-34.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bowen, G. A. (2009). Análisis de documentos como método de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Cualitativa*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Calderón, A. y Aranibar, M. F. (2020): "Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad", *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 10 (agosto 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/10/liderazgo-transformacional.html>
- Cernas, D. A. y Mercado, P. (2023). Teorías de liderazgo en organizaciones: Clasificación paradigmática y oportunidades de investigación. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 30 (3), 1-12. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n3a10>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectiva de Desarrollo e Investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1 (2), 64-72.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, A. F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, (1), 53-62.
- Estrada, s. (2007). Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración. *Scientia Et Technica*, 1(35). Recuperado a partir de <https://ojs2.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5445>
- Fernández, M. C. (2019). Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral (Disertación de Maestría, Departamento de Administración).
- Geraldo, L. A., Mera, A. R. y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10 (4), 156-174. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Lapo, M. Del C. y Jacome, M. J. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial*, 9 (4), 11-16.



- López, J., De la Garza, M. y Zabala, M. (2018). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 30(75). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- López, P.A. y Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa. De la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Investigación y Reflexión*, 18 (2), 75-93. Recuperado el 28 de abril de 2025 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052010000200005&lng=en&tlng=es.
- Martínez, J. (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 8 (16), 67-97.
- Martínez, R., Vera Muñoz, M. A.M. y Martínez Sandoval, M. (2017). Estilos de liderazgos desde la percepción del gerente en las pequeñas y medianas empresas manufactureras. *Horizontes de la contaduría en las ciencias sociales*, 4 (7), 83-91.
- Matos, Y., Martina, M., Barreto, Y. A. y Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20 (2), 226-247.
- Medina, A. y Ávila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*, 19 (3), 262-272.
- Palafox, M. O., Ochoa y Jacobo, C. A. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes universitarios*, 10 (3), 95-112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Pazmiño, G. A., Beltrán, M. y Gallardo, W. M. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso de pymes de la provincia de Tungurahua – Ecuador. *Revista PUCE*, (103). <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45>
- Rendón, M. y Montaña, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración*, (213), 1-15.
- Rodríguez, E. (2010). Estilo de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI (4), 629-649.
- Rosiles, A., González, C., y Prieto, J. A. (2019). Liderazgo de la administración general en un corporativo privado. *Vinculatégica EFAN*, 5(1), 594-609. <https://doi.org/10.29105/vtga5.1-1132>
- Rozo, S. y Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, 28 (2), 62-72. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380>
- Saavedra, J. J., Sanabria, M. y Smida, A. (2013). De la influencia al poder: elementos para una mirada foucaultiana al Liderazgo. *Innovar*, 23(50), 17-33. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40571>
- Scott, I. (2008). El proceso del cambio fundamentado en el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo. *Posgrado y Sociedad*, 8 (2), 89-106.
- Sánchez, J. B. y Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11 (4) 161-170.
- Tomaso, R. (2019). Los paradigmas de la gestión del trabajo y sus contextos sociales. *Business Review*. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/los-paradigmas-de-la-gestion-del-trabajo-y-sus-contextos-sociales/>
- Santiago, C. (2025). Influencia del liderazgo ético sobre la creatividad: un modelo mediado por un clima ético de principios y moderado por el compromiso de continuidad. *Innovar*, 35(97). <https://doi.org/10.15446/innovar.v35n97.108051>





Como citar:

Hernández de la Cruz, J. E. (2026) Estilo de liderazgo: Innovación organizacional en la administración moderna. *Administración y Organizaciones*, 29(56).

<https://doi.org/10.24275/NIRO2354>

Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.