LECTURAS CRÍTICAS

LIDERAZGO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Jhoanna Rodríguez Martínez
Leidy Barajas
Leidy Betancur
Natalí López

Universidad Cooperativa de Colombia
Sede Cali

Apropiación social del conocimiento
Generación de contenidos impresos
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7375>
N.º 22, diciembre de 2020
doi: <https://doi.org/10.16925/gclc.15>

NOTA LEGAL

El presente documento de trabajo ha sido incluido dentro de nuestro repositorio institucional como Apropiación social de conocimiento por solicitud del autor, con fines informativos, educativos o académicos. Asimismo, los argumentos, datos y análisis incluidos en el texto son responsabilidad absoluta del autor y no representan la opinión del Fondo Editorial o de la Universidad.

DISCLAIMER

This coursework paper has been uploaded to our institutional repository as Social Appropriation of Knowledge due to the request of the author. This document should be used for informational, educational or academic purposes only. Arguments, data and analysis included in this document represent authors' opinion not the Press or the University.

EDICIONES
Universidad Cooperativa
de Colombia

ACERCA DE LAS AUTORAS

Jhoanna Rodríguez Martínez, Magíster en Políticas Públicas y Doctoranda en Economía Agroalimentaria. Profesora y líder del área de Administración de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Correo: jhoanna.rodriguez@campusucc.edu.co

Leydi Barajas, Estudiante, Administración de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Correo: leydi.barajas@campusucc.edu.co

Leidy Betancur, Estudiante, Administración de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Corre: leidy.betancuro@campusucc.edu.co

Natalí López, Estudiante, Administración de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Cali.

Correo: natali.lopez@campusucc.edu.co

CÓMO CITAR ESTE DOCUMENTO

Rodríguez-Martínez, J., Barajas, L., Betancur, L. y López, N. (2020). *Liderazgo en tiempos de pandemia* (Generación de contenido impreso n.º 22). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/gclc.15>

Este documento puede ser consultado, descargado o reproducido desde nuestro repositorio institucional (<http://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7369>) para uso de sus contenidos, bajo la licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

22 LIDERAZGO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Jhoanna Rodríguez Martínez
Leidy Barajas
Leidy Betancur
Natalí López

Resumen

La crisis derivada de la pandemia por coronavirus (Covid-19) ha llevado a que las organizaciones realicen una gestión más eficiente por medio de la implementación de estrategias que se adapten a las tendencias tecnológicas más modernas para el mejoramiento de los procesos internos. Así, el líder dentro de cada departamento de trabajo determina los direccionamientos necesarios para administrar correctamente la organización. La mayoría de las empresas se enfoca en el uso de la comunicación asertiva, a través de herramientas que la globalización ha puesto a disposición de estas. Quimpac de Colombia S. A. ha sido la empresa productora de cloro-soda más importante, y está posicionada como líder de la industria química dentro y fuera del país. Cuenta con una planta y con equipos altamente modernos y sofisticados, y profesionales de alta calidad en cada departamento de trabajo; el área comercial se encarga de la relación con los clientes y del manejo de la rentabilidad de la empresa; además, cuenta con un líder encargado de dirigir al equipo de trabajo para cumplir los objetivos exitosamente. Debido a que las competencias empresariales exigen que cada vez sea más alta eficiencia en la toma de decisiones desde el liderazgo, es necesario que los líderes provean al equipo de trabajo de las herramientas y los direccionamientos necesarios para afrontar los retos que se presentan en el momento de administrar una organización, en este caso uno de los departamentos más imprescindibles dentro de una empresa de la magnitud de Quimpac.

Palabras clave: economía, gestión, liderazgo, organización, pandemia.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
DESARROLLO	5
Tipos de liderazgos y teorías	7
Test de estilos de liderazgo de Blake and Mouton	8
Descripción de la efectividad y de la adaptabilidad de líder	9
ANÁLISIS	11
CONCLUSIÓN	12
REFERENCIAS	12

INTRODUCCIÓN

La situación económica actual hace que las organizaciones requieran personal cada vez más competente para mejorar las actividades realizadas dentro del proceso de gestión; esto desencadena el uso de diferentes estrategias que trascienden dentro de las organizaciones importantes alrededor del mundo entero.

La estructura empresarial en Colombia se compone de los sectores: primario, secundario y terciario. Debido a la situación actual, la economía del país se mueve principalmente por las fábricas de producción, es decir, el sector secundario. Quimpac de Colombia S. A., al ser una fábrica de químicos, se ubica en el sector que se encarga de transformar la materia prima en un producto listo para la comercialización.

En el presente documento se evidencia la importancia del líder dentro de las organizaciones, puesto que contribuye a que estas salgan adelante en situaciones adversas, como la que se vive actualmente por la pandemia. Un buen momento de evidenciar las prácticas de liderazgo en las organizaciones es cuando ocurren situaciones que no se tenían contempladas por ningún motivo, por ejemplo, la situación que se está atravesando a nivel global.

[...] en tiempo de paz, puede sobrevivir con una buena administración y una buena dirección en los diversos niveles de la jerarquía, en combinación con un buen liderazgo concentrado los niveles superiores. En época de guerra, sin embargo, necesita un liderazgo competente en todos los niveles. (Berenstein, 2017)

Para nadie es ajeno que el estado de emergencia sanitaria decretado por el Gobierno a causa del Covid-19, también conocido como coronavirus, ha afectado en gran manera la economía del país, y ha dejado a personas desempleadas, empresas cerradas y otras al borde de

declararse en quiebra. Las organizaciones no se encontraban preparadas para hacer un alto en sus actividades de una manera tan inesperada, y con en este aspecto donde se pueden evaluar las rutas que han tomado para hacerle frente a esto.

Este documento da a conocer la importancia del líder y sus características dentro de la organización, así como las prácticas de liderazgo que se desarrollan en la organización Quimpac de Colombia S. A., que son los productores más importantes de cloro-soda en el país. Se hace un enfoque principalmente en el área comercial, que desarrolla actividades relacionadas con los clientes y la rentabilidad de toda la empresa (Quimpac de Colombia S. A., 2012). Por lo anterior, es importante reconocer el rol del líder como aquella persona que trabaja cohesionado con su equipo y que se adapta a situaciones adversas.

DESARROLLO

El liderazgo se conoce generalmente como el grupo de habilidades que tiene un individuo para gestionar adecuadamente las situaciones que se presentan en su entorno y sacarles el mejor provecho. Un líder tiene muchas destrezas que le permiten direccionar de forma eficiente una organización o empresa; también puede liderar un grupo de personas a nivel social, por ejemplo, los políticos y las personas que mueven iniciativas a través de cualquier plataforma. De igual forma, el concepto de liderazgo se entiende como la “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Gonzales y Agudelo, 2014).

En la actualidad, el mundo se encuentra bajo el temor de enfermarse por contraer un virus llamado coronavirus o Covid-19, que hasta

el momento es altamente contagioso. A nivel mundial se han contagiado del virus, hasta el momento, 5 459 528 personas, y a pesar de que la tasa de mortalidad es relativamente mínima en comparación con otras enfermedades, la velocidad con la que este virus se esparce es algo para lo cual los sistemas de salud no estaban preparador para brindar soluciones a una cantidad masiva de personas contagiadas por un virus. Esto lleva a que las personas que presentan síntomas graves no puedan contar con los recursos de salud necesarios para que su cuerpo gane la batalla, y en algunos casos mueren (GOV.CO, 2020).

Debido a lo anterior, la mayoría de los Gobiernos tomaron medidas de seguridad preventivas, entre ellas el aislamiento social por completo durante un tiempo, hecho que afectó la economía a gran nivel e hizo que las empresas que no hallaron la forma de gestionar esta situación quebraran por completo.

A pesar de que se tomó esta medida de prevención (la llamada cuarentena), no se puede mantener por un tiempo prolongado, las empresas han buscado la manera de reinventarse en todos los aspectos posibles, modificando los posibles escenarios y estrategias que estas ya manejaban internamente y adaptándolas a las nuevas tendencias que sigue la sociedad, ya que todo cambió. Claro está, la economía es uno de estos factores, pero también están los factores socioculturales, políticos, ambientales y tecnológicos (GOV.CO, 2020).

Teniendo en cuenta lo expuesto, el liderazgo por parte de una persona encargada de administrar una empresa debe direccionar las nuevas estrategias hacia una comunicación asertiva con su equipo de trabajo a través de diferentes plataformas, y así evitar que la información se desvíe o pueda ser malinterpretada por los receptores. También es importante adaptarse a las nuevas costumbres de las personas bajo los cuidados de seguridad que deben tenerse, por ejemplo, alternativas de

entregas, pagos, modificaciones en los productos que se ofrecen y la manera como se ofrecen (Billar, 2012)

En Colombia, las empresas se están viendo afectadas en este momento por la situación de emergencia que se vive en el mundo, empresas de grandes sectores como las aerolíneas, las cadenas de hoteles y los restaurantes están en alerta por una posible quiebra. Esto las ha obligado a cerrar sus puertas, mientras se dejan atrás años de entrega y servicio, así como un gran número de trabajadores desempleados. No olvidemos que las pequeñas empresas también fueron afectadas por esta pandemia, las cuales ya están cerradas y han perdido el capital que tenían invertido en estas (Ávila Forero, 2020).

En cuanto a la economía, es difícil calcular con exactitud la cantidad de dinero que se está perdiendo cada segundo en el país, cuanto más precisa sea esta información, mejor será el resultado que tendrán las posibles soluciones que brinde el Gobierno para las pequeñas, medianas y grandes empresas. El objetivo de estas estrategias es mitigar los efectos que ha generado la pandemia en la economía colombiana (Ávila Forero, 2020).

Ahora bien, se debe tener en cuenta que uno de los contextos en los cuales es muy importante desarrollar un buen liderazgo es en las organizaciones, porque gracias a un buen trabajo por parte de los líderes de las diferentes áreas que se manejan se pueden lograr los objetivos que se tienen trazados a corto, mediano y largo plazo, lo que permite que las organizaciones día a día tengan un desempeño favorable que les permita competir en niveles iguales o superiores al sector que se encuentran ubicados.

Las pandemias son catástrofes que han generado crisis de muchas maneras. El esparcimiento de un virus desconocido para la humanidad, a una escala global, hace pedazos el

orden natural de las sociedades cronológicamente. El nuevo siglo ha traído una conciencia que se desarrolla rápidamente ante las contingencias que se van presentando (los fallos en los sistemas de la información y de comunicación, las amenazas naturales emergentes y el terrorismo biológico y nuclear) y que continúan exponiendo las vulnerabilidades de la sociedad actual (Boin, 2007).

En estos tiempos, las personas esperan que sus líderes eviten las amenazas o que, por lo menos, minimicen el daño que se haya generado. Deben dirigir a las personas fuera de la crisis, explicar sus causas y generar soluciones para evitar que ocurran de nuevo. Cuando los líderes responden bien a una crisis el daño es mínimo; cuando fallan, el daño que puede generar en una crisis aumenta, e incluso generar la muerte en casos extremos (Boin, 2007).

Como se mencionó en el inicio del escrito, una de las mejores maneras de evaluar a un líder es verlo tomar decisiones; por ello y haciendo provecho de la situación por la que se pasa actualmente a causa de la emergencia sanitaria, se dará un vistazo al proceso que ha llevado a cabo la organización Quimpac de Colombia S. A.

Es importante resaltar que esta organización, como muchas otras, no tenía contemplado en sus planes la alteración de las actividades a raíz de una pandemia. La forma mediante la cual Quimpac de Colombia S. A. está afrontando la situación es que la mayoría de sus colaboradores está ejerciendo sus labores desde casa, para cual la organización les ha brindado herramientas que les permitan hacer bien su trabajo, entre estas se encuentran constantes capacitaciones, envío de sillas de oficinas y computadores a las casas de los colaboradores y mejoramiento en los canales de comunicación. Asimismo, se tienen las personas que deben hacer el debido desplazamiento hasta

la planta de producción, a las cuales se les han brindado todos los elementos de seguridad, envases de alcohol, galones de hipoclorito y medidas de distanciamiento dentro de las instalaciones. Cabe aclarar que la empresa no ha detenido sus labores por ser un proveedor importante de insumos para el tratamiento de agua y desinfección.

Quimpac de Colombia S. A. ha contribuido a la situación al dar diez toneladas de hipoclorito de sodio a la red hospitalaria del Valle, ha proporcionado insumos de alimentación a la comunidad que se encuentra ubicada en el corregimiento de Rozo e internamente ha generado bonos del 20 % del salario a los colaboradores que han tenido que continuar con sus labores en la planta. Aunque en Quimpac de Colombia S. A. no se han paralizado las actividades y tampoco se han evidenciado retiros de personal, no todo es positivo, ya que se ha visto la reducción de ventas en algunas líneas; además, hay productos que requieren apoyo técnico presencial en las instalaciones de los clientes y no se ha podido llevar a cabo este servicio.

Pensando en el futuro de la organización después del aislamiento preventivo, se han planteado opciones para seguir ejerciendo labores desde casa en los cargos que se puedan y dentro de la planta redistribuir la infraestructura en los lugares donde se veía mucha presencia de personal.

TIPOS DE LIDERAZGOS Y TEORÍAS

Del liderazgo han surgido diversas teorías que no se pueden pasar por alto; entre ellas está la teoría de los rasgos, en la cual Ralph Stogdill argumenta que: “Para ser un líder, es necesario disponer de una serie de rasgos, y esta teoría trata de encontrar cuáles son estos rasgos y, de esta manera, identificar más fácilmente las personas que habría que seleccionar como futuros líderes de organización” (Sánchez López, s. f.).

Las organizaciones deben estar en constante cambio, porque en el mundo actual tienen un nivel de exigencia más alto que en años anteriores. Los líderes se han convertido en una necesidad continua en todas las organizaciones (García Solarte, 2015). Según el documento de investigación realizado por Pablo Cardona, se pueden distinguir tres clases de liderazgo relacional, las cuales dependen no de lo que hace el líder como tal, sino del tipo de relación que tiene el líder con un colaborador y el porqué de su interacción. A partir de esto, podemos distinguir los siguientes tipos de liderazgo relacional:

Liderazgo transaccional: es el liderazgo definido por una relación de influencia de tipo económico en esta relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca.

Liderazgo transformador: es el liderazgo definido por una relación de influencia de trabajo. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca.

Liderazgo trascendente: es el liderazgo definido por una relación de influencia de contribución. En esta relación el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. (Cardona, 2000, p. 7)

Sin embargo, el líder no deja de ser importante a pesar de que estos tipos de liderazgo se definen por la clase de motivación que tiene el colaborador, pues dependiendo de las acciones en las que este incurra puede afectar directa o indirectamente las motivaciones que influyen en el colaborador para desarrollar la relación de cierta forma. Por ejemplo, una relación con influencia de tipo económica posiblemente se deba a que el colaborador solo está interesado en este factor, como también puede que el sólo ofrezca este tipo de interacción (Cardona, 2000).

Las relaciones humanas son un grupo de acuerdos que establecen las personas para conseguir la relación que se desea entre dos partes; cuando se busca tener la mejor relación posible, se trata de qué grado de aceptación, simpatía y madurez refleja un sujeto hacia los otros, y es un aspecto de gran importancia dentro de una organización (Estela, 2020).

En las relaciones humanas, en especial aquellas que se dan en las organizaciones, se encuentran personas que ejercen el acto de poder, definido como la capacidad que tiene un sujeto para imponer sus intereses sobre la forma de actuar de otros. El ejercicio del poder se trata de un modo de acción de un sujeto sobre otros. El poder solo existe en acto, aunque, desde luego, se inscribe en un campo de posibilidades dispersas, apoyándose sobre estructuras permanentes. También significa que el poder no es un consentimiento en sí mismo; la relación de poder puede ser el efecto de un consentimiento permanente o anterior, pero no es por naturaleza la manifestación de un consenso (Foucault, 1988).

Por su parte, Weber (1922) descompone el poder en dominación y disciplina. La dominación como la imposición de la voluntad de un sujeto sobre la voluntad de otros, y la disciplina como un acto que genera normas por parte del sujeto para obligar a que estas sean acatadas por los otros, es decir, la manifestación del poder ocurre a través de la jerarquía.

TEST DE ESTILOS DE LIDERAZGO DE BLAKE AND MOUTON

Esta prueba tiene el fin de identificar el estilo de liderazgo de una persona. En este caso, se presentan cuatro estilos de liderazgo que son: indiferente, autoritario, social y líder de equipo. Inicialmente, la persona a cargo del área de comercialización respondió a unas preguntas siguiendo instrucciones específicas, las cuales arrojaron los resultados que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Test de estilos de liderazgo de Blake and Mouton-Quimpac

GENTE	1	4	6	9	10	12	14	16	17	TOTAL	Y
	5	5	5	3	0	5	5	5	5	38	7,6
TAREAS	2	3	5	7	8	11	13	15	18	TOTAL	X
	4	3	4	5	4	3	3	5	5	36	7,2

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la tabla 1, estos se posicionan en un punto resultante

que indica en qué cuadrante está ubicado el estilo de liderazgo de la persona aprobada.

Figura 1. Cuadrantes de liderazgo de Blake and Mouton-Quimpac. Elaboración propia.

El punto que se observa en la figura 1 es el resultado final del estilo de liderazgo que según esta prueba tiene el encargado del área comercial de Quimpac de Colombia S. A. En este caso, es un líder de equipo, lo cual no convierte en una persona buena para los direccionamientos tanto de tareas específicas, como del trato hacia sus colaboradores.

DESCRIPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y DE LA ADAPTABILIDAD DE LÍDER

Esta prueba permite identificar qué tan efectivo y adaptable es un líder frente a diferentes situaciones que puedan presentarse dentro del entorno donde se encuentra. Para la realización de esta prueba, se le presentaron al encargado del área comercial 12 situaciones diferentes a las cuales debía responder cuál sería su posible reacción habitual frente a estas, según su criterio. Las respuestas se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Efectividad y adaptabilidad del líder Comercial Quimpac

		Acciones alternativas			
		1	2	3	4
SITUACIONES	1	A	C	B	D
	2	D	A	C	B
	3	C	A	D	B
	4	B	D	A	C
	5	C	B	D	A
	6	B	D	A	C
	7	A	C	B	D
	8	C	B	D	A
	9	C	B	D	A
	10	B	D	A	C
	11	A	C	B	D
	12	C	A	D	B
Subcolumnas		1	2	3	4
		3	6	3	0

Acciones alternativas			
(a)	(b)	(c)	(d)
D	B	C	A
B	D	C	A
C	B	A	D
B	D	A	C
A	D	B	C
C	A	B	D
A	C	D	B
C	B	D	A
A	D	B	C
B	C	A	D
A	C	D	B
C	A	D	B
(a)	(b)	(c)	(d)
1	3	3	5
Multiplicar por:			
-2	-1	1	2
Sumar			
-2	-3	3	10
Total			
8			

Nota. Elaboración propia.

Después de seguir las instrucciones con los resultados de las respuestas, se obtienen en la primera columna de la tabla 2 las respuestas 3, 6, 3, y 0, y en la segunda columna, un total de 8.

En la figura 2, se observa que el cuadrante en el cual se encuentra ubicada la persona a prueba, en este caso es el número dos, indica que tiene alta orientación a las relaciones y

también hacia la tarea; en la tercera dimensión (o eje z), se marcó el número 8 resultante de la tabla 2, el cual define la efectividad en la aplicación del estilo básico predominante. En este caso, el cuadro se corre hacia atrás en gran proporción, y así define una efectividad bastante alta. Hay que considerar que el rango de efectividad es de -24 a +24. El estilo es entonces persuasivo.

Figura 2. Modelo tridimensional de la adaptabilidad del líder. Elaboración propia.

ANÁLISIS

Para la organización Quimpac de Colombia S. A., fue positivo realizar este tipo de actividades porque muchas veces las organizaciones no se toman el tiempo de evaluar si realmente sus formas de liderar son las correctas, solo se limitan a seguir su día a día sin saber si están reflejando lo que ellos desean a sus colaboradores. En las organizaciones, muchas veces olvidan el papel fundamental de los líderes, y para ello es importante recordar lo que plantea Nothhouse (2007): “A medida que estos líderes influyen en los empleados, juegan un papel fundamental en la precipitación del cambio, al tiempo que motivan a los empleados a mejorar y desarrollar su máximo potencial”.

Se pudo evidenciar en los respectivos resultados de los test que se llevaron a cabo que la persona encargada del área comercial logró obtener un nivel de satisfacción al comprobar que su manera de liderar hasta el momento va por un camino correcto; también se conoció que en algún momento de su experiencia

laboral no fue un buen líder porque solo se dedicaba a dar órdenes y a verificar los resultados de estas, pero sentía que su ambiente laboral era muy tenso, y con el paso de los días se convertía en algo peor. Esto lo llevó a una reflexión acerca de las fallas que podía estar cometiendo y entendió que su estilo de manejar el cargo que tenía podía hacerse de una forma más empática con sus colaboradores. En ese momento tuvo como objetivo convertirse en un buen líder y comenzó esto evaluando la percepción que tenían los colaboradores sobre su manera de desempeñarse como un superior. Los resultados fueron negativos, porque muchos coincidieron en que no era visto como un ejemplo o un líder, sino como un jefe más, por lo que hizo un cambio en su manera de llevar a cabo su labor e indagó sobre las diferentes maneras como podría ir cambiando esa percepción de sus colaboradores. Entonces, comenzó a implementar un papel de líder democrático, que es aquel que “busca el aporte de sus subordinados antes de tomar una decisión. El grado de excitación de la información que el líder desea de su equipo variará con el líder” (LaMarco, 2019; traducción de las autoras).

CONCLUSIÓN

La habilidad de liderar abarca un nivel complejo, porque se pueden dar situaciones positivas o negativas, pero lo que realmente cobra importancia es el hecho de hacer el intento, pues gracias a esto se podrían reflejar mejoras en los ambientes laborales, las cuales estarán relacionadas con los resultados que dan los colaboradores en las organizaciones.

El liderazgo ha sido un desafío bastante grande en medio de la situación de pandemia que se está atravesando. Como se mencionó, la empresa no se encontraba preparada para este tipo de retos, los cuales la llevaron a tener bajas en sus ventas de forma inesperada; aun así, lo ha sabido manejar de la manera correcta y hasta el momento sus colaboradores no han sido despedidos.

La administración empresarial en el presente exige a las empresas adaptarse a los cambios radicales que puedan presentarse debido a diferentes escenarios, reinventándose según lo demande el cliente. Para esto, se hace necesario la presencia de un buen líder en la mayoría de los aspectos posibles, y que cuente especialmente con la capacidad de adaptarse a los cambios de una forma efectiva.

El liderazgo se ve afectado por diferentes situaciones que se presentan, y esto pone a prueba la solidez y firmeza, que provienen de situaciones difíciles como la que vive ahora la empresa Quimpac de Colombia S. A. y el mundo entero. Es muy importante tener en cuenta la capacidad que ha tenido el grupo con el cual se trabajó para prescindir del líder y salir adelante conforme a cualquier situación, considerando siempre el buen liderazgo en la empresa y adaptándose a cualquier tipo de cambio que se presente.

REFERENCIAS

- Ávila Forero, R. (2020, mayo). *Empresas pierden / empresas ganan. ¿Qué más hará el gobierno colombiano?* <https://www.dinero.com/opinion/articulo/empresas-pierden--empresas-ganan-que-mas-hara-el-gobierno-colombiano-por-raul/286689>
- Berenstein, M. (2017). *John Kotter: Lo que de verdad hacen los líderes* <https://emprendedoresnews.com/liderazgo/lo-que-de-verdad-hacen-los-lideres.html>
- Bonifaz Villar, C. D (2012) *Liderazgo empresarial*. Red Tercer Milenio. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Boin, A. (2007). *La política de la gestión de crisis: el liderazgo publico bajo presión*. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Cardona, P. (2000). *Liderazgo relacional*. Universidad de Navarra. <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0412.pdf>
- Estela, M. (2020). *Concepto de relaciones humanas*. <https://concepto.de/relaciones-humanas/>
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana De Sociología*, 50(3), 3-20.
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Gonzales, D. G. y Agudelo, J. A. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. (Tesis de grado). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- GOV.CO. (2020, mayo). ¿Cómo sé si tengo coronavirus? <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html>
- LaMarco, N. (2019). *Organizational Leadership Theories*. <https://smallbusiness.chron.com/organizational-leadership-theories-284.html>

Nothhouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice* (4.^a Ed.). Sage Publications, Inc.

Quimpac de Colombia S. A. (2012). Quimpac de Colombia S. A. [página web]. <https://www.quimpac.com.co/>

Sánchez López, J. A. (s. f.). *Teoría del liderazgo I - teoría de los rasgos*. <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-teoria-de-los-rasgos/>

Weber, M. (1922). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.