



Vigilada Mineducación

CARACTERIZACIÓN DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO EN PROYECTOS Y SU
IMPACTO EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL

Characterization of the Types of Leadership in Projects and Their Impact on Business
Development

FELIPE ECHEVERRI SÁNCHEZ

Trabajo de Grado para optar por el título de Magíster en Gerencia de Proyectos

Director de Proyecto

Carlos Mario Betancur Hurtado

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS

MEDELLÍN

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS	13
OBJETIVO GENERAL.....	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
MARCO CONCEPTUAL	14
DISEÑO METODOLÓGICO	22
Instrumentos de Recolección de Datos	26
DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, VARIABLES Y METODOLOGÍAS	34
CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	37
DESARROLLO.....	41
TIPOS DE LIDERAZGO EN EL CONTEXTO DE PROYECTOS.....	41
APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	48
RESULTADOS OBTENIDOS	49
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN.....	71
RESULTADOS	75
Identificación de Tipos y Estilos de Liderazgo.....	75

Variables Que Influyen En El Desarrollo Empresarial.....	78
Identificación de los Tipos de Liderazgo en Proyectos.....	87
CONCLUSIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	94
ANEXO 1.....	1

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos.....	27
Tabla 2: Ficha Técnica.....	30
Tabla 3: Listado de preguntas	31
Tabla 4: Tamaño óptimo de la muestra.....	37
Tabla 5: Cálculo de error de muestra.....	38
Tabla 6: Muestra aleatoria estratificado.....	39
Tabla 7: Edad de los líderes.....	50
Tabla 8: Género de los líderes.....	51
Tabla 9: Experiencia liderando proyectos empresariales.....	52
Tabla 10: Método de análisis de correlación.....	73
Tabla 11: Caracterización de tipos y estilos de liderazgo.....	76
Tabla 12: Índice de correlación primera parte.....	79
Tabla 13: Índice de correlación segunda parte.....	80
Tabla 14: Variables influyentes en el desarrollo empresarial.....	86
Tabla 15: Tipos de liderazgo y su contribución al éxito y desarrollo empresarial.....	89

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Análisis Documental.....	28
Ilustración 2. Encuesta.....	49
Ilustración 3. Edad.....	49
Ilustración 4. Sexo	50
Ilustración 5. Educación.....	51
Ilustración 6. Experiencia en proyectos empresariales.	52
Ilustración 7. Sector de liderazgo en proyectos.....	53
Ilustración 8. Efectividad del liderazgo autocrático.....	53
Ilustración 9. Efectividad del liderazgo democrático.....	54
Ilustración 10. Efectividad del liderazgo <i>Laissez-faire</i>.	55
Ilustración 11. Efectividad del liderazgo Transaccional.....	55
Ilustración 12. Efectividad del liderazgo transformacional.....	56
Ilustración 13. Aspectos importantes del liderazgo en proyectos empresariales.....	57
Ilustración 14. Nivel de cohesión del equipo en proyectos.	62
Ilustración 15. Satisfacción con la comunicación interna del equipo.....	63
Ilustración 16. Conflictos por diferencias de liderazgo	64
Ilustración 17. Resolución de conflictos por diferencias de liderazgo	64
Ilustración 18. Contribución del liderazgo al éxito de las empresas.....	65

RESUMEN

Este estudio se propone investigar los diversos estilos de liderazgo en proyectos y su impacto en el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas. En primer lugar, se realiza un análisis exhaustivo de los fundamentos teóricos que respaldan estos estilos de liderazgo, explorando su aplicación específica en el contexto de proyectos. Posteriormente, se examina con detenimiento cómo estos estilos de liderazgo influyen directamente en el desarrollo empresarial, considerando tanto sus efectos a corto como a largo plazo.

Además, el proyecto lleva a cabo una evaluación minuciosa de las variables clave que interactúan con el liderazgo en proyectos, tales como el entorno empresarial, la cultura organizacional y los recursos disponibles. El objetivo es comprender mejor cómo estas variables afectan el éxito empresarial. Este enfoque holístico permitirá obtener una comprensión integral de la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial, proporcionando así una base sólida para la formulación de estrategias efectivas de liderazgo y gestión empresarial.

Este enfoque holístico resulta fundamental para entender la complejidad de cómo el liderazgo en proyectos impacta en la salud y la dirección de una empresa. Al profundizar en los diferentes estilos de liderazgo y su aplicación específica en el contexto de proyectos, se puede obtener una comprensión más clara de cómo cada enfoque afecta la eficiencia operativa, la motivación del equipo y la capacidad de adaptación a los desafíos. Además, se examina cómo estos estilos de liderazgo influyen en el desarrollo empresarial tanto a corto como a largo plazo.

Palabras Clave: liderazgo en proyectos, desarrollo empresarial, estilos de liderazgo, influencia, variables, fundamentos teóricos.

ABSTRACT

This study seeks to conduct comprehensive research on various project leadership styles and their impact on the growth and sustainability of companies. Initially, an in-depth analysis of the theoretical foundations supporting these leadership styles will be undertaken, exploring their specific application in the context of projects. Subsequently, a close examination of how these leadership styles directly influence business development will be conducted, taking into consideration both their short- and long-term impacts.

Furthermore, a meticulous assessment of key variables interacting with project leadership, such as the business environment, organizational culture, and available resources, will be carried out. The objective is to enhance understanding of how these variables influence business success. This holistic approach will provide a comprehensive understanding of the relationship between project leadership and business development, establishing a solid foundation for formulating effective leadership and business management strategies. This comprehensive approach is crucial for capturing the complexity of how project leadership impacts the health and direction of a company. By delving deeper into the different leadership styles and their specific application in the project context, a clearer understanding can be gained of how each approach affects operational efficiency, team motivation, and the ability to adapt to challenges. Furthermore, by examining how these leadership styles influence business development in both the short and long term.

Keywords: project leadership, business development, leadership styles, influence, variables, theoretical foundations.

INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial actual, el liderazgo en proyectos emerge como un factor crucial para el desarrollo y supervivencia de las organizaciones. La capacidad de los líderes para influir sobre los equipos, así como para impulsar la innovación y gestionar el cambio, se han convertido en un factor clave para el alcance de los objetivos empresariales (Viveros, N. L. H., & Camargo, F. F., 2020). Este trabajo aborda la necesidad de comprender de manera integral los distintos tipos y estilos de liderazgo presentes en el ámbito de los proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. La investigación propuesta, bajo una metodología cualitativa que emplea el análisis de contenido, tiene como objetivo identificar y analizar los tipos y estilos de liderazgo presentes en las interacciones de los proyectos.

La metodología de esta investigación combinará un análisis teórico con enfoques empíricos, utilizando técnicas cualitativas y cuantitativas para recopilar y analizar los datos. Se llevará a cabo un estudio de casos con diversas empresas para examinar cómo se manifiestan los diferentes tipos de liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Se espera obtener una comprensión más profunda de la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial, así como proporcionar una orientación práctica para los directivos que buscan mejorar su liderazgo y, por ende, el desarrollo de la empresa.

La investigación se enfoca en el análisis de los estilos de liderazgo en el desarrollo empresarial y también en la comprensión de cómo estos estilos influyen en la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios del mercado y fomentar la innovación. Además, se busca identificar las tácticas de liderazgo más efectivas que impulsen el éxito de los proyectos y, por ende, el crecimiento empresarial. La combinación de análisis teóricos con evidencia empírica proporcionará una visión completa y fundamentada del tema. Se espera que los hallazgos sean valiosos no solo para los directivos, sino también para los profesionales de administración y gestión de proyectos, dotándolos de herramientas concretas para mejorar su rendimiento y liderazgo en un entorno empresarial cada vez más vibrante y competitivo.

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En el actual escenario empresarial, el liderazgo en proyectos se presenta como un factor crucial para el éxito y la competitividad de las empresas. A pesar de la atención que ha recibido este tema, persisten interrogantes y desafíos que requieren una exploración más profunda acerca de los tipos y estilos de liderazgo presentes en proyectos empresariales y su influencia en el crecimiento de las empresas (Viveros, N. L. H., & Camargo, F. F., 2020). Estas interrogantes son vitales en un contexto donde las empresas enfrentan diversos desafíos, como la adaptación ágil a un entorno empresarial en constante cambio, la gestión de la diversidad y complejidad de los proyectos, y la maximización del rendimiento y la rentabilidad. Responder a estas preguntas no solo proporcionará una comprensión más profunda acerca de cómo opera el liderazgo en proyectos, y su impacto en el crecimiento empresarial, sino que también ofrecerá perspectivas prácticas que los líderes y gerentes pueden utilizar para mejorar sus habilidades de liderazgo y tomar decisiones fundamentadas en la gestión de proyectos.

Al observar retrospectivamente, se evidencia una carencia de investigaciones exhaustivas que aborden de manera integral la relación entre el liderazgo en proyectos y el crecimiento empresarial, así como la influencia de diferentes estilos de liderazgo en el éxito organizacional (Cifuentes, 2020). Aunque existen estudios previos que han examinado aspectos específicos de este tema, como los efectos del liderazgo transformacional en el rendimiento de los proyectos o la relación entre el liderazgo situacional y la efectividad organizacional, aún existen lagunas en nuestro conocimiento que requieren ser abordadas. Por ende, este estudio busca llenar este vacío al ofrecer una visión completa y actualizada del papel del liderazgo en proyectos en el mundo empresarial, identificando áreas para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito empresarial.

La gestión de proyectos en el actual entorno empresarial es un desafío significativo. Los proyectos son cada vez más complejos, los equipos más diversos y el entorno experimenta cambios constantes. Para los líderes, comprender cómo su estilo y tipo de liderazgo pueden determinar el éxito o fracaso de estos proyectos, así como el

rumbo a largo plazo de las organizaciones, es esencial en la dirección de un proyecto. No se trata simplemente de asignar tareas y administrar recursos (Caicedo, 2020); implica la capacidad de motivar, generar confianza, resolver conflictos y fomentar la innovación. Es necesario profundizar en cómo estas habilidades y competencias se traducen en logros concretos para las empresas.

Además, con la creciente globalización y digitalización, los líderes deben adaptarse y ser flexibles. Es fundamental explorar cómo pueden navegar en este panorama cambiante y aprovechar las oportunidades emergentes para impulsar el crecimiento y la expansión de sus empresas. En esencia, abordar estos desafíos busca establecer las bases para una investigación empírica sólida. Se busca entonces destacar la relevancia de estas cuestiones para avanzar en el conocimiento en el ámbito del liderazgo empresarial y la gestión de proyectos.

JUSTIFICACIÓN

La investigación propuesta en este trabajo sobre los diferentes estilos de liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial reviste una importancia crucial desde las perspectivas científica y empresarial. Hay varias razones clave que respaldan esta relevancia. En primer lugar, el liderazgo en proyectos juega un papel fundamental en el logro de los objetivos de una organización, tanto en términos estratégicos como operativos (Arias, González, 2020). Comprender cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan el desempeño de los proyectos y, por ende, el progreso de la empresa es esencial para administrar eficientemente los recursos y maximizar los resultados.

Además, esta investigación contribuirá al avance del conocimiento en el campo del liderazgo empresarial al combinar teorías y conceptos establecidos con datos empíricos actualizados. Al identificar y analizar las variables que influyen en el desarrollo empresarial, especialmente centrándose en el liderazgo en proyectos, podremos obtener perspectivas valiosas que amplíen nuestra comprensión de cómo funcionan las organizaciones y proporcionen consejos prácticos para líderes y gerentes. Asimismo, este trabajo tendrá un impacto notable en el mundo empresarial al ofrecer recomendaciones y mejores prácticas para mejorar el desempeño de los líderes y equipos de proyectos, así como para impulsar el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas.

Los resultados y conclusiones de esta investigación podrán aplicarse directamente en la toma de decisiones estratégicas y en la implementación de políticas y programas de desarrollo de liderazgo. Esta investigación tiene el potencial de generar un impacto significativo tanto en el ámbito científico como en el empresarial, proporcionando nuevos conocimientos, consejos prácticos y recomendaciones para mejorar la efectividad y el éxito de los proyectos empresariales.

Es importante destacar que este estudio no se limita a la teoría, sino que busca ofrecer un enfoque práctico y aplicable. No solo se identificarán los diferentes tipos y estilos de liderazgo en proyectos, sino que también se comprenderá cómo se pueden

implementar de manera efectiva en el entorno empresarial real. Entender las complejidades del liderazgo en proyectos no es solo una cuestión académica, sino una necesidad urgente en el mundo empresarial actual.

La capacidad de liderar equipos y proyectos de manera efectiva no solo afecta el éxito de un proyecto individual, sino que también puede tener un impacto significativo en la reputación y la trayectoria de toda una empresa (Flores, 2020). Al profundizar en este tema, también esperamos ofrecer herramientas prácticas y estrategias tangibles que los líderes y gerentes puedan implementar para mejorar sus habilidades de liderazgo y llevar a sus equipos y proyectos hacia el éxito.

En última instancia, este estudio aspira a ser un recurso valioso tanto para la comunidad académica como para el mundo empresarial, proporcionando un mayor entendimiento sobre el papel del liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial, además de ofrecer una orientación práctica para aquellos que buscan mejorar su liderazgo en este contexto desafiante y dinámico.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar las características de los tipos de liderazgo en proyectos y su contribución al desarrollo de las empresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Investigar los fundamentos teóricos de los diferentes tipos de liderazgo en el contexto de proyectos.
2. Analizar la influencia de los estilos de liderazgo en proyectos en el desarrollo empresarial.
3. Evaluar las variables que influyen en el desarrollo empresarial.

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual de esta investigación se ha desarrollado a partir de una exhaustiva revisión de la literatura especializada en liderazgo en proyectos y desarrollo empresarial. Se han empleado las fuentes más relevantes identificadas durante el desarrollo de la investigación para administrar modelos, teorías y estudios que proporcionen un marco de referencia conceptual. A continuación, se presentan algunas de las principales corrientes teóricas y conceptos relevantes que orientarán el análisis e interpretación de los resultados:

Teoría de los Rasgos: en referencia a la Teoría de los Rasgos, se postula que ciertas características personales están estrechamente vinculadas con el liderazgo efectivo (Alcázar, Cruz, 2020). Al explorar esta teoría se busca identificar los atributos individuales más comunes entre los líderes exitosos en proyectos. La comprensión y reconocimiento de estos rasgos se plantean como fundamentales para que las organizaciones puedan identificar y desarrollar líderes potenciales, mejorando así el rendimiento en la gestión de proyectos. Se destaca la importancia de aspectos como la inteligencia, la sociabilidad y la motivación, los cuales establecen un marco para evaluar y seleccionar líderes adecuados para roles específicos en proyectos empresariales. Además, se subraya la relevancia de la formación y el desarrollo personal en el liderazgo, sugiriendo que ciertos rasgos pueden ser cultivados y mejorados a lo largo del tiempo mediante programas específicos de desarrollo de liderazgo.

Teoría de los Comportamientos: la Teoría de los Comportamientos, en contraste, se enfoca en las acciones y conductas observables de los líderes en lugar de sus rasgos innatos. Al analizar esta teoría, se comprende cómo diversos estilos de liderazgo y comportamientos impactan en el rendimiento del equipo y en el éxito de los proyectos. Esta perspectiva resalta la importancia de acciones concretas, como la comunicación efectiva, la delegación de tareas, la resolución de conflictos y el establecimiento de metas claras (Salgado, 2020). La identificación y comprensión de estos comportamientos facilitan a los líderes ajustarse mejor a las necesidades específicas de cada proyecto y equipo, mejorando así la eficacia de su liderazgo.

Además, al centrarse en comportamientos observables, esta teoría proporciona un marco práctico y aplicable para el desarrollo de habilidades de liderazgo, permitiendo a los líderes aprender y mejorar mediante la práctica y el *feedback*.

Liderazgo Autoritario: en el contexto del liderazgo autoritario, se describe un estilo en el cual el líder toma decisiones sin consultar al equipo y ejerce un control absoluto sobre todas las acciones (Florez, 2020). Al explorar este estilo, resulta crucial comprender cómo impacta en la eficacia del equipo y en el entorno laboral. Aunque algunos sostienen que este tipo de liderazgo puede conducir a decisiones rápidas y acciones eficientes, también se señala que puede generar falta de participación y desmotivación entre los miembros del equipo. Este efecto adverso se intensifica si no se maneja con sensibilidad y consideración hacia las necesidades y opiniones de todos, lo que puede dar lugar a un ambiente laboral tenso y poco motivador.

Liderazgo Democrático: en contraste, el liderazgo democrático fomenta la participación y la toma de decisiones en conjunto dentro del equipo (Sánchez, 2020). Al analizar este estilo, se profundiza en cómo estimular la colaboración y la creatividad en proyectos empresariales. Se sostiene que este tipo de liderazgo puede potenciar el compromiso y la motivación de los miembros del equipo, ya que se sienten valorados y escuchados en el proceso de toma de decisiones. Además, fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y de confianza, donde todos se sienten en libertad de expresar sus ideas y contribuir al éxito del proyecto.

Liderazgo *Laissez-Faire*: el liderazgo *laissez-faire* se caracteriza por la falta de intervención directa del líder (Viveros, N. L. H., & Camargo, F. F., 2020), permitiendo que los miembros del equipo tomen decisiones de forma autónoma. Al explorar este estilo, se comprenden mejor, tanto los beneficios, como los desafíos que presenta en entornos de proyectos. Algunos argumentan que este tipo de liderazgo fomenta la creatividad y la autonomía entre los colaboradores, lo cual puede conducir a una mayor innovación y compromiso con el proyecto. Sin embargo, también puede dar lugar a confusión y falta de dirección si no se establecen límites claros y no se brinda el apoyo necesario a los miembros del equipo.

Liderazgo Transaccional: el liderazgo transaccional se fundamenta en el intercambio de recompensas y castigos para motivar al equipo (Flores, 2020). Al explorar este estilo, se logra una comprensión más profunda sobre cómo establecer estructuras de recompensas efectivas en proyectos empresariales. Algunos sostienen que este tipo de liderazgo puede ser eficaz para alcanzar objetivos a corto plazo y mantener la disciplina en el equipo mediante incentivos tangibles. Sin embargo, existe la preocupación de que pueda limitar la creatividad y la iniciativa de los colaboradores si se enfoca exclusivamente en recompensas externas, descuidando el estímulo al desarrollo personal y profesional.

Liderazgo Transformacional: el liderazgo transformacional, en última instancia, se enfoca en inspirar y motivar a los miembros del equipo para alcanzar objetivos ambiciosos y visionarios. Al explorar este estilo, se percibe cómo generar un cambio significativo en la organización a través de proyectos innovadores (Rojas, 2020). Se sostiene que este tipo de liderazgo puede cultivar un sentido de propósito y dirección compartida entre los colaboradores, inspirándolos a superar sus límites y lograr resultados extraordinarios. Además, fomenta un ambiente de trabajo inspirador y motivador, donde todos se sienten parte de algo más grande y se comprometen activamente con la visión y los valores de la empresa.

El liderazgo situacional: el liderazgo situacional se asemeja a la habilidad del líder para moverse con gracia y precisión, adaptándose a cada cambio de ritmo y estilo. Este tipo de líder observa cuidadosamente a su equipo, evaluando sus habilidades, experiencia, así como la complejidad del proyecto y los plazos de entrega. Cuando la situación demanda decisiones rápidas y claras, el líder reconoce que es el momento de asumir un enfoque más autoritario. Similar al director de una orquesta, marca el ritmo con firmeza, pero también brinda espacio para la creatividad individual.

Este líder también reconoce que la verdadera magia ocurre cuando todos los miembros del equipo están involucrados. En momentos de colaboración y creatividad, adopta un estilo participativo, alentando a cada miembro a contribuir con sus ideas y perspectivas únicas. Es como un conductor de un tren, guiando a todos hacia un destino

común mientras permite que cada pasajero aporte su granito de arena. La delegación de responsabilidades también es una parte crucial de su enfoque. El líder reconoce las fortalezas y habilidades únicas de cada miembro de su equipo y confía en ellos para asumir responsabilidades específicas, aprovechando al máximo su talento y experiencia mientras fomenta un sentido de autonomía y responsabilidad individual.

Este líder situacional se revela como eficaz porque comprende que la clave del éxito radica en su capacidad para adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes de su equipo y proyecto. Como un maestro de la danza, se mueve con gracia y flexibilidad, utilizando diferentes estilos de liderazgo según lo requiera la situación para asegurar el máximo rendimiento y éxito de su equipo.

El liderazgo servicial: se convierte en una filosofía arraigada en la mente de aquellos líderes que comprenden que su papel principal es estar al servicio de su equipo. En lugar de buscar ser servidos por los miembros del equipo, estos líderes asumen el papel de entrenadores, comprometiéndose con el crecimiento y desarrollo individual de cada uno de ellos (Franco, 2023). Esto implica no solo escuchar activamente, sino también brindar un apoyo constante y orientación, creando así un ambiente donde la confianza y la colaboración son los pilares fundamentales.

Al dar prioridad a las necesidades y el bienestar de cada miembro del equipo, el líder servicial construye un sentido de comunidad y compromiso compartido. Este enfoque va más allá de fortalecer simplemente las relaciones entre los miembros del equipo; también conduce a un aumento en el rendimiento general, ya que cada individuo se siente motivado a contribuir al éxito colectivo.

Además, el liderazgo servicial fomenta una cultura de aprendizaje continuo y mejora, donde se valora y se promueve el desarrollo personal y profesional de cada miembro. Al ofrecer oportunidades para el crecimiento, estos líderes ayudan a construir equipos más sólidos y resistentes, capaces de enfrentar desafíos y adaptarse a los cambios con éxito.

El liderazgo servicial se revela como una herramienta poderosa para inspirar y motivar a los equipos hacia el éxito. Al centrarse en el bienestar y desarrollo individual de cada miembro, los líderes serviciales pueden crear un ambiente donde la confianza, la colaboración y el crecimiento mutuo sean los ingredientes clave para el rendimiento y la satisfacción de todo el equipo.

Los líderes éticos: los líderes éticos se comprometen con un conjunto de valores y principios morales en cada una de sus acciones y decisiones, convirtiéndose en ejemplos de integridad dentro de sus organizaciones (Vargas, 2023). Su firmeza en la honestidad, la justicia y la transparencia no solo guía su propio comportamiento, sino que también establece un estándar para los demás en la empresa.

Esta coherencia entre lo que predicán y lo que practican es clave para cultivar una cultura organizacional arraigada en la integridad y la responsabilidad. Cuando estos líderes enfrentan decisiones éticas, no solo consideran los intereses de la empresa, sino también el impacto en sus empleados y en la sociedad en general. Esto implica evaluar no solo las consecuencias financieras a corto plazo, sino también los efectos a largo plazo en la reputación y la sostenibilidad de la empresa.

Adoptar este enfoque integral permite a los líderes éticos construir relaciones sólidas con empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas, basadas en la confianza y la credibilidad. Además, el liderazgo ético contribuye a formar una fuerza laboral comprometida y motivada. Los empleados se sienten valorados y respetados cuando sus líderes actúan de manera ética y transparente. Esta sensación de pertenencia y propósito fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y una mayor retención del talento.

El liderazgo ético no solo implica el cumplimiento de normas y regulaciones, sino que también es un imperativo moral y estratégico para el éxito a largo plazo de una empresa. Los líderes éticos no solo inspiran confianza y lealtad dentro de la organización, sino que también fortalecen la reputación y el impacto positivo de la empresa en la sociedad en su conjunto.

Liderazgo adaptativo: en el complejo mundo empresarial, donde todo cambia constantemente, el liderazgo adaptativo emerge como la brújula que guía a las organizaciones a través de la incertidumbre. Los líderes adaptativos son como marineros expertos, dotados de una mentalidad ágil y flexible que les permite ajustar dinámicamente sus estrategias y enfoques según las demandas cambiantes del mercado y las necesidades del negocio (Loaiza, 2023).

Este tipo de liderazgo demanda estar siempre alerta, dispuesto a explorar nuevas oportunidades y a enfrentar desafíos emergentes con creatividad y resiliencia. Los líderes adaptativos comprenden que lo que funcionó en el pasado podría no ser efectivo en el futuro, por lo que están abiertos a la experimentación y al aprendizaje continuo. Además, el liderazgo adaptativo implica la habilidad de anticipar y responder proactivamente a los cambios en el entorno empresarial.

Esto podría implicar la rápida adopción de nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia, la exploración de nuevos mercados para diversificar los ingresos, o la reorganización de equipos para fomentar la colaboración y la innovación. Es decir, el liderazgo adaptativo se erige como un pilar fundamental en un mundo empresarial caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad. Los líderes adaptativos son como capitanes seguros que, con confianza y determinación, dirigen sus organizaciones no solo hacia la supervivencia, sino también hacia la prosperidad en un entorno empresarial en constante transformación.

El liderazgo de equipo: es un pilar esencial en la gestión moderna, ya que se enfoca en cultivar relaciones sólidas y colaborativas dentro del equipo. Los líderes que optan por este estilo comprenden la trascendencia de la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo como cimientos indispensables para alcanzar el éxito (Santander, 2023).

En esta dinámica, los líderes de equipo se convierten en facilitadores dedicados que trabajan incansablemente para alinear los objetivos individuales de los miembros del equipo con los objetivos más amplios del proyecto y la empresa. Al promover un sentido de propósito compartido y un compromiso colectivo con el éxito, estos líderes no solo

fortalecen la cohesión dentro del equipo, sino que también impulsan una mayor motivación y dedicación hacia el logro de metas comunes.

Una de las ventajas más notables del liderazgo de equipo radica en su capacidad para incrementar la productividad y la satisfacción laboral. Al crear un entorno donde cada miembro se siente valorado, escuchado y respaldado, los líderes de equipo fomentan un sentimiento de pertenencia y colaboración que inspira a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. Esta sensación de camaradería y apoyo mutuo no solo mejora el ambiente laboral, sino que también estimula la creatividad y la innovación, elevando así los resultados del proyecto hacia niveles superiores de excelencia.

En resumen, el liderazgo de equipo no solo constituye una herramienta eficaz para aumentar la productividad y la satisfacción laboral, sino que también se posiciona como un factor crucial para el éxito organizacional. Al nutrir relaciones sólidas y colaborativas, los líderes de equipo pueden desatar el potencial máximo de sus equipos, impulsando el rendimiento y la excelencia en todos los aspectos del negocio.

El liderazgo resiliente: se torna esencial en el ajetreado mundo empresarial, donde los desafíos y contratiempos son pan de cada día. Aquellos líderes que ostentan esta cualidad sobresalen por su habilidad para mantenerse firmes y alentar a su equipo, incluso en las situaciones más complicadas (Olivas, 2023). La resiliencia no solo radica en mantener una actitud positiva ante las dificultades, sino también en la capacidad de buscar soluciones creativas y aprender de los errores para seguir adelante con determinación. Los líderes resilientes no se rinden ante los obstáculos; por el contrario, ven en ellos una oportunidad para crecer y evolucionar.

Una de las facetas más destacadas de los líderes resilientes es su capacidad para infundir confianza y seguridad en su equipo. Al mostrar su habilidad para superar los desafíos y adaptarse a las circunstancias cambiantes, estos líderes crean un ambiente de confianza y optimismo que inspira a los miembros del equipo a encarar los desafíos con valentía y perseverancia. Además, el liderazgo resiliente establece un ejemplo poderoso para el equipo sobre cómo enfrentar y superar los obstáculos en el camino hacia el éxito. Al mostrar una actitud positiva y proactiva ante la adversidad, los líderes

resilientes motivan a sus seguidores a seguir adelante con decisión y tenacidad, incluso en los momentos más difíciles.

El liderazgo resiliente representa una cualidad indispensable en el ámbito empresarial, ya que capacita a los líderes y a sus equipos para enfrentar y superar los desafíos con confianza y determinación. Al mantener una mentalidad positiva, buscar soluciones innovadoras y aprender de las caídas, los líderes resilientes brindan un ejemplo poderoso para su equipo, allanando el camino hacia el éxito incluso en los momentos más desafiantes.

DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología cualitativa adoptada en el estudio sobre la caracterización de los tipos de liderazgo en proyectos y su influencia en el desarrollo empresarial es esencial para adentrarse en las sutilezas y complejidades de este fenómeno. A través de este enfoque metodológico se exploran las vivencias, perspectivas y significados de los participantes, facilitando así una comprensión profunda y matizada del tema en cuestión.

En este estudio, se emplea la metodología cualitativa de diversas maneras:

- **Revisión de literatura:** se realizará una revisión exhaustiva de la literatura académica y profesional relacionada con los diferentes tipos de liderazgo en proyectos. Se identificarán y analizarán las teorías, modelos y enfoques existentes sobre el liderazgo autocrático, democrático, transformacional, transaccional y otros tipos relevantes. Se recopilarán y analizarán documentos clave, como libros, artículos, informes y documentos técnicos, para obtener una comprensión profunda de los fundamentos teóricos y conceptuales del liderazgo en proyectos.
- **Diseño e implementación de encuestas:** se diseñará un cuestionario que incluya preguntas cerradas y abiertas relacionadas con los tres objetivos específicos de la investigación. Las preguntas se estructurarán para explorar los fundamentos teóricos del liderazgo en proyectos, analizar la influencia de los estilos de liderazgo en proyectos en el desarrollo empresarial y evaluar las variables que influyen en dicho desarrollo.
- **Análisis de contenido:** se recurre al análisis de contenido para examinar minuciosamente el contenido de las encuestas, identificando patrones, temáticas y tendencias emergentes (Vizcaíno, Cedeño, Maldonado, 2023). Este proceso implica la codificación y categorización de los datos para extraer *insights* significativos sobre los diversos estilos de liderazgo en proyectos y su influencia en el desarrollo empresarial.

- **Análisis comparativo:** se realiza un análisis comparativo entre diferentes casos o contextos para identificar similitudes y disparidades en los estilos de liderazgo y su efecto en el desarrollo empresarial. Este enfoque contribuye a enriquecer la comprensión del fenómeno estudiado y a validar los hallazgos a través de la triangulación de datos.

En conclusión, la metodología cualitativa empleada en este estudio ofrece una plataforma sólida para explorar la complejidad del liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Facilita la captura de la riqueza de las experiencias humanas y proporciona *insights* valiosos que pueden guiar la formulación de estrategias efectivas de liderazgo y gestión empresarial.

La metodología del proyecto se enfoca en evaluar las características de los tipos de liderazgo en proyectos y su contribución al desarrollo empresarial. Para abordar este tema, se busca comprender cómo diferentes estilos de liderazgo afectan la eficacia de los proyectos y, por ende, el éxito y crecimiento de las empresas. Este objetivo busca proporcionar una visión global y comprensiva de esta relación, identificando los factores que potencian o limitan el desempeño de los líderes en el contexto de los proyectos y su repercusión en el desarrollo empresarial.

Para lograr este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. **Investigar los fundamentos teóricos de los diferentes tipos de liderazgo en el contexto de proyectos:** este objetivo busca analizar detalladamente las teorías y modelos existentes sobre liderazgo en proyectos, explorando las características, ventajas y desventajas de cada estilo de liderazgo. Se examinarán diversas corrientes teóricas, desde la teoría de los rasgos hasta las teorías situacionales y contingentes, con el fin de establecer un marco teórico sólido para la investigación.
2. **Analizar la influencia de los estilos de liderazgo en proyectos en el desarrollo empresarial:** este objetivo se centra en examinar cómo los diferentes estilos de liderazgo en proyectos afectan directamente al desarrollo y crecimiento

de las empresas. Se analizarán casos de estudio y evidencia empírica para comprender cómo el liderazgo en proyectos puede influir en la eficiencia operativa, la innovación, la productividad y otros aspectos clave del desarrollo empresarial.

3. **Evaluar las variables que influyen en el desarrollo empresarial:** este objetivo busca identificar y evaluar las variables que interactúan con el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Se considerarán aspectos como el entorno empresarial, la cultura organizacional, los recursos disponibles, la tecnología y la competencia del mercado, entre otros. Se utilizarán herramientas de análisis estadístico y métodos cualitativos para examinar la relación entre estas variables y el desarrollo empresarial.

La metodología utilizará diversas estrategias, como entrevistas en profundidad, análisis de contenido, observación participante y análisis comparativo, para obtener una comprensión completa y matizada del fenómeno estudiado. Estas herramientas permitirán capturar la riqueza de las experiencias humanas y proporcionar *insights* valiosos para guiar la formulación de estrategias efectivas de liderazgo y gestión empresarial.

El enfoque metodológico de la investigación será mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral y detallada del fenómeno estudiado. Se utilizarán diversas técnicas de recopilación y análisis de datos, incluyendo revisión bibliográfica, encuestas, entrevistas y análisis estadístico, con el fin de abordar los objetivos planteados y responder a las preguntas de investigación de manera rigurosa y exhaustiva.

1. **Revisión Bibliográfica:**

- Fase crucial para proporcionar una base teórica sólida y contextualizar el estudio dentro del marco existente de conocimiento sobre liderazgo en proyectos y desarrollo empresarial.
- Búsqueda exhaustiva de literatura académica y profesional relevante utilizando bases de datos especializadas y fuentes confiables.

2. Encuestas:

- Diseño de encuestas adaptadas para recopilar datos sobre los estilos de liderazgo en proyectos, percepciones sobre su impacto en el desarrollo empresarial y variables influyentes.
- Distribución de encuestas entre líderes de proyectos y profesionales del ámbito empresarial.

3. Análisis de Datos:

- Empleo de herramientas estadísticas para analizar las encuestas.
- Análisis temático de las entrevistas para identificar patrones y tendencias emergentes.
- Uso de programas informáticos especializados para facilitar el procesamiento y la interpretación de los datos.

4. Triangulación de Datos:

- Validación y enriquecimiento de hallazgos mediante la comparación y contrastación de resultados obtenidos de diferentes fuentes y métodos.
- Obtención de una comprensión más completa y confiable del fenómeno estudiado, mitigando posibles sesgos y limitaciones inherentes a cada método individual.

Se garantizará el cumplimiento de los principios éticos en todas las etapas de la investigación, asegurando la confidencialidad de los participantes, obteniendo el consentimiento informado y respetando su autonomía y dignidad. Se seguirán las pautas éticas establecidas por la institución académica, y se buscará la aprobación de un comité de ética si se considera necesario. Se reconocen las posibles limitaciones del estudio, como el sesgo de los participantes, la disponibilidad de datos y la generalización de los resultados.

Para abordar estas limitaciones, se tomarán medidas específicas, y todas las limitaciones se presentarán con transparencia en el informe final. Esto incluirá destacar las implicaciones y recomendaciones pertinentes basadas en los resultados obtenidos. Se busca, de esta manera, asegurar la validez y la integridad de la investigación.

El diseño metodológico propuesto permitirá abordar de manera integral y rigurosa la caracterización de los estilos de liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Se espera que este enfoque metodológico contribuya significativamente al conocimiento en este campo, proporcionando información valiosa para la comprensión de la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial.

Instrumentos de Recolección de Datos

En este estudio, se implementarán diversos instrumentos de recolección de datos con el propósito de obtener una visión completa y detallada sobre la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial. Estos instrumentos incluirán cuestionarios para encuestas, guías de entrevistas estructuradas y análisis documental.

- **Cuestionarios para Encuestas:** se diseñarán cuestionarios estructurados para ser distribuidos entre líderes de proyectos y profesionales del ámbito empresarial. Estos cuestionarios abordarán aspectos fundamentales relacionados con los estilos de liderazgo en proyectos, explorando las percepciones de los participantes sobre su eficacia en el desarrollo empresarial. Las preguntas estarán formuladas de manera clara y precisa para obtener respuestas significativas.
- **Análisis Documental:** se llevará a cabo un análisis documental exhaustivo, revisando documentos pertinentes a proyectos empresariales anteriores. Este análisis buscará evidencias sobre la influencia del liderazgo en proyectos en el desarrollo empresarial. La revisión de informes, registros y documentos relevantes contribuirá a respaldar y enriquecer las percepciones recopiladas a través de otros métodos de recolección de datos.

La combinación de estos instrumentos proporcionará una diversidad de datos que permitirá una comprensión integral de la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial. Este enfoque metodológico facilitará la identificación de áreas de mejora en la práctica del liderazgo y el rendimiento empresarial, contribuyendo así a la generación de conocimientos significativos en este campo.

Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos.

INSTRUMENTO	SECCIÓN/ ASPECTO	DETALLES
Cuestionario para Encuestas	- Introducción:	Breve explicación del propósito del cuestionario y la confidencialidad de las respuestas.
	- Preguntas Demográficas:	Edad, género, nivel educativo, experiencia laboral en proyectos, etc.
	- Preguntas sobre Liderazgo:	Se incluirían preguntas que evalúen la percepción de los participantes sobre los diferentes estilos de liderazgo en proyectos y su efectividad en el desarrollo empresarial.
	- Escala de Medición:	Se podrían incluir escalas tipo Likert para medir el acuerdo o desacuerdo de los participantes con afirmaciones relacionadas con el liderazgo en proyectos.
	- Preguntas Abiertas:	Espacio para que los participantes expresen opiniones, comentarios o sugerencias adicionales sobre el tema.
Análisis Documental	- Recopilación de Documentos:	Se recopilarían documentos relacionados con proyectos empresariales previos, informes de gestión, evaluaciones de desempeño, entre otros.
	- Análisis de Documentos:	Se analizarían estos documentos en busca de evidencia sobre la influencia del liderazgo en proyectos en el desarrollo empresarial como, por ejemplo, la relación entre el estilo de liderazgo del gerente de proyecto y los resultados obtenidos.

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 1. Análisis Documental



Fuente: Elaboración propia.

El análisis documental representa una técnica de investigación que se enfoca en la exploración exhaustiva y sistemática de documentos pertinentes a un tema específico. Este método implica la revisión crítica e interpretación de diversas fuentes documentales, que abarcan libros, artículos académicos, informes gubernamentales, registros empresariales, periódicos, revistas y cualquier otro material escrito. El proceso de análisis documental generalmente sigue varios pasos:

- El primer paso consiste en identificar las fuentes de información relevantes para el tema de estudio. Esto puede implicar la búsqueda en bases de datos académicas, bibliotecas, archivos digitales y otros recursos.
- Recopilación de documentos: una vez identificadas las fuentes, se procede a recopilar los documentos pertinentes para el análisis (Martínez, Palacios, Oliva, 2023). Esto puede implicar la búsqueda activa de documentos específicos o la revisión de una amplia gama de fuentes para obtener una visión completa del tema.

- Selección de documentos: en esta etapa, se seleccionan los documentos que son más relevantes y adecuados para el análisis. Se pueden utilizar criterios como la calidad de la información, la autoridad del autor, la actualidad del material y la pertinencia para el tema de investigación (Martínez, Palacios, Oliva, 2023).
- Análisis de contenido: el análisis de contenido es el corazón del proceso de análisis documental. Consiste en examinar cuidadosamente el contenido de los documentos seleccionados para identificar temas, patrones, tendencias, contradicciones y cualquier otro aspecto relevante para el estudio. Esto puede implicar la extracción de datos, la codificación de información y la interpretación de los resultados.
- Síntesis y redacción: una vez completado el análisis, se procede a sintetizar los hallazgos y redactar un informe o artículo que presente los resultados de manera clara y coherente. Esto puede incluir la elaboración de conclusiones, la discusión de implicaciones y recomendaciones para investigaciones futuras.

El análisis documental se revela como una herramienta poderosa para la investigación en diversos campos, permitiendo el acceso a una amplia cantidad de información y profundización en temas complejos desde distintas perspectivas. No obstante, es crucial llevar a cabo este proceso de manera cuidadosa y sistemática para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

A continuación, se presenta una ficha técnica que proporciona detalles importantes sobre la metodología utilizada en la recolección de datos, incluyendo el ámbito del estudio, el universo de estudio, el tamaño y diseño de la muestra, el procedimiento de muestreo, el error muestral y la fecha de realización del estudio.

Tabla 2: Ficha Técnica

Ámbito	Nacional
Universo	Población colombiana de ambos sexos de 18 años y más
Tamaño de la muestra	
- Diseñada	1000 entrevistas
- Realizada	36 entrevistas
Afijación	Proporcional
Puntos de muestreo	1 ciudad (Medellín) 2.569 millones de personas en la ciudad
Procedimiento de muestreo	Muestreo aleatorio simple. La selección de los participantes se realizó de manera aleatoria dentro de la población objetivo.
Error muestral	Para un nivel de confianza del 95.5% (dos sigmas), y considerando $P = Q$, el error real es de $\pm 2.0\%$ para el conjunto de la muestra bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple.
Fecha de realización	Del 12 de febrero al 15 de marzo de 2024

Fuente: Elaboración propia.

La ficha técnica proporciona información sobre la metodología utilizada en la recolección de datos para el estudio en cuestión. En este caso, el ámbito del estudio es nacional, centrándose en la población colombiana de ambos sexos mayores de 18 años. Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario que se aplicaría en la ciudad de Medellín, la cual cuenta con 2.5 millones de habitantes, aproximadamente. Sin embargo, aunque la muestra buscaba alcanzar las 1000 entrevistas, se realizaron únicamente 36, en individuos que cumplen con las características descritas en el diseño. El procedimiento de muestreo utilizado fue el muestreo aleatorio simple, lo que significa que la selección de los participantes se llevó a cabo de manera aleatoria dentro de la

población objetivo. Esto asegura que cada individuo en la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado para participar en el estudio.

El error muestral se estima en $\pm 2.0\%$ para el conjunto de la muestra, con un nivel de confianza del 95.5%. Esto indica la precisión de los resultados y la confianza en la representatividad de la muestra seleccionada.

La Tabla 3 presenta un conjunto de preguntas cuidadosamente elaboradas con el propósito de explorar diversos aspectos relacionados con el liderazgo en proyectos y su influencia en el éxito empresarial. Estas preguntas abordan aspectos clave, como la percepción de los participantes acerca de diferentes estilos de liderazgo en proyectos, la efectividad de cada estilo y la importancia de aspectos específicos del liderazgo para el desarrollo empresarial. Además, se incluyen preguntas sobre la experiencia y el perfil demográfico de los participantes, así como sobre la dinámica de trabajo en equipo, la comunicación y la resolución de conflictos en proyectos empresariales. Dicha herramienta proporciona una estructura sistemática para recopilar datos relevantes que permitan analizar en profundidad la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial.

Tabla 3: Listado de preguntas

Pregunta	Opciones de Respuesta
1. ¿Qué edad tiene?	- Menos de 18 años - 18-25 años - 26-35 años - 36-45 años - Más de 45 años
2. ¿Con cuál género se identifica?	- Masculino - Femenino - Otro
3. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?	- Educación primaria - Educación secundaria

	<ul style="list-style-type: none"> - Educación técnica o profesional - Educación universitaria - Posgrado o maestría - Doctorado
4. ¿Cuánta experiencia tiene en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Menos de 1 año - 1-3 años - 4-6 años - 7-10 años - Más de 10 años
5. ¿En qué sector se ha dedicado a liderar proyectos?	<ul style="list-style-type: none"> - Comercio - Industria - Servicios - Transporte - Construcción - Otra
6. ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo autocrático en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy efectivo - Efectivo - Neutro - Poco efectivo - Nada efectivo
7. ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo democrático en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy efectivo - Efectivo - Neutro - Poco efectivo - Nada efectivo
8. ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo <i>laissez-faire</i> en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy efectivo - Efectivo - Neutro - Poco efectivo - Nada efectivo

9. ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo transaccional en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy efectivo - Efectivo - Neutro - Poco efectivo - Nada efectivo
10. ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo transformacional en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy efectivo - Efectivo - Neutro - Poco efectivo - Nada efectivo
11. ¿Qué aspecto del liderazgo en proyectos cree que es más importante para el desarrollo empresarial?	<ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisiones - La motivación del equipo - La comunicación efectiva - La resolución de conflictos - La capacidad de adaptación
12. Desde su experiencia, ¿Tiene algún comentario sobre el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial?	[Espacio abierto para comentarios]
13. En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría el nivel de cohesión del equipo en proyectos empresariales en los que ha participado?	<ul style="list-style-type: none"> - 1 (Muy bajo) - 2 (Bajo) - 3 (Medio) - 4 (Alto) - 5 (Muy alto)
14. ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación dentro del equipo en proyectos empresariales?	<ul style="list-style-type: none"> - Muy insatisfecho - Insatisfecho - Neutro - Satisfecho - Muy satisfecho

15. ¿Ha experimentado conflictos en proyectos empresariales debido a diferencias de liderazgo?	- Sí - No
16. En caso afirmativo, ¿cómo se resolvieron esos conflictos?	- Mediante negociación - Con intervención de un mediador - A través de la toma de decisiones del líder - Otro (especificar)
17. ¿Cree que el liderazgo en proyectos ha contribuido al éxito de las empresas en las que ha trabajado?	- Sí - No - No estoy seguro
18. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial?	[Espacio abierto para sugerencias]

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla se encuentra un conjunto detallado de preguntas diseñadas específicamente para explorar aspectos clave relacionados con el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Estas preguntas abarcan una variedad de temas, desde la percepción de los participantes acerca de diferentes estilos de liderazgo en proyectos, hasta la evaluación de la efectividad de estos estilos y la importancia atribuida a ciertos aspectos del liderazgo para el éxito en los negocios. Además de estas preguntas, se han incluido otras relacionadas con la experiencia y el perfil demográfico de los participantes, así como con el funcionamiento del trabajo en equipo, la comunicación y la resolución de conflictos en proyectos empresariales. Este instrumento ha sido cuidadosamente diseñado para proporcionar una estructura sólida que permita la recopilación de datos relevantes y profundizar en el análisis de la relación entre el liderazgo en proyectos y el desarrollo empresarial.

DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, VARIABLES Y METODOLOGÍAS

La investigación se centra en el impacto del liderazgo en proyectos en el crecimiento y éxito de las empresas. El objetivo es comprender cómo distintos estilos y

tipos de liderazgo influyen en la ejecución y los resultados de los proyectos dentro de las organizaciones, así como en su contribución al desarrollo, la innovación y la competitividad empresarial.

Objetivo del estudio

El objetivo principal de este estudio es identificar y describir los diferentes estilos de liderazgo presentes en proyectos empresariales, utilizando tanto métodos cualitativos como cuantitativos para recopilar y analizar datos. La investigación tiene como propósito profundizar en la comprensión de cómo estos estilos de liderazgo influyen en la eficacia, innovación y adaptabilidad de las organizaciones, aspectos fundamentales para su crecimiento y supervivencia en un mercado altamente competitivo y en constante cambio. A través del análisis de casos en diversas empresas, se busca destacar las mejores prácticas de liderazgo en proyectos que contribuyan al éxito empresarial y ofrecer consejos prácticos para mejorar las habilidades de liderazgo de los directivos y líderes de proyectos.

Adicionalmente, el estudio se enfoca en analizar en profundidad el impacto de los diferentes estilos de liderazgo en el desarrollo empresarial. Se pretende examinar detalladamente cómo los líderes en proyectos gestionan el cambio, fomentan la colaboración y promueven la innovación dentro de los equipos de trabajo. El objetivo es comprender cómo estas acciones afectan la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos y adaptarse a los desafíos del entorno empresarial. Mediante un enfoque integral, se analizarán patrones y tendencias emergentes, proporcionando recomendaciones prácticas para fortalecer las habilidades de liderazgo en proyectos. Los resultados obtenidos tendrán relevancia no solo para directivos y líderes de proyectos, sino también para profesionales de recursos humanos y gestión empresarial, ofreciendo una guía fundamentada para mejorar el desempeño y la competitividad en el ámbito empresarial.

Variables Dependientes:

- **Desarrollo empresarial:** los administradores se centran en observar cómo la empresa crece, innova y compite en el mercado. La investigación de esta variable tiene como objetivo comprender cómo el liderazgo en proyectos contribuye al crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa. Diversas tesis sostienen que un liderazgo eficaz en proyectos puede impulsar la innovación, mejorar la eficiencia operativa y fortalecer la posición competitiva de la empresa en su industria (Rojas, 2020). Por lo tanto, es crucial para los administradores examinar cómo las prácticas de liderazgo en proyectos influyen en el desarrollo y la sostenibilidad de la empresa con el tiempo.
- **Resultados del proyecto:** en esta etapa se evidencia si se logran los objetivos. Al analizar estos resultados, los administradores pueden evaluar el impacto del liderazgo en proyectos en la ejecución exitosa de los proyectos y en la satisfacción de las partes interesadas. Muchos sostienen que un liderazgo efectivo puede mejorar la planificación, coordinación y ejecución de los proyectos, lo que se traduce en resultados tangibles como la entrega oportuna de productos/servicios, la satisfacción del cliente y el logro de los objetivos establecidos. Por lo tanto, es crucial investigar cómo los diferentes estilos y prácticas de liderazgo afectan directamente a los resultados obtenidos en los proyectos y, en última instancia, al éxito empresarial.

Metodología:

- **Revisión Bibliográfica:** el proyecto llevará a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica en la literatura existente sobre liderazgo en proyectos y desarrollo empresarial. El propósito es establecer una base teórica sólida y comprender las principales tendencias, teorías y enfoques en este campo. Esta revisión proporcionará una comprensión profunda y fundamentada sobre los conceptos clave y las relaciones entre variables en el estudio, identificando las mejores prácticas y las últimas investigaciones en liderazgo en proyectos y su aplicación en contextos empresariales reales.

- **Encuestas:** se plantea la aplicación de encuestas a gerentes de proyectos, líderes de equipo y otros miembros clave de la organización para recopilar datos sobre el liderazgo en proyectos y su percepción del desarrollo empresarial. Las encuestas permitirán obtener una visión amplia y representativa de las opiniones y experiencias de diferentes actores en la gestión de proyectos, lo que facilitará la identificación de tendencias y patrones en la práctica del liderazgo, así como su impacto en el desarrollo empresarial.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para calcular el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 90 %, un margen de error del 5 %, un tamaño de población de 100 y una proporción estimada de 0,75, se puede usar la fórmula:

Tabla 4: Tamaño óptimo de la muestra.

MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO	5.0%
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	2,569
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	334
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	398
Tamaño para un nivel de confianza del 99%	529

Fuente: Elaboración propia.

La tabla proporciona información sobre el tamaño óptimo de la muestra para diferentes niveles de confianza, dado un margen de error máximo admitido del 5% y un tamaño de población de 2569. Estos cálculos se realizaron utilizando la fórmula estándar para determinar el tamaño de la muestra en encuestas, que tiene en cuenta la proporción estimada en la población.

Para un nivel de confianza del 90%, el tamaño óptimo de la muestra sería de 334 individuos. Esto significa que, si se encuestaran a 334 personas de la población objetivo de manera aleatoria y con el margen de error del 5%, se podría tener un nivel de confianza del 90% de que los resultados obtenidos representarían fielmente a toda la población.

Es importante destacar que el tamaño de la muestra aumenta a medida que se busca un mayor nivel de confianza en los resultados. Por ejemplo, para un nivel de confianza del 99%, el tamaño óptimo de la muestra sería de 529 individuos, lo que proporcionaría un nivel de certeza aún mayor sobre la representatividad de los datos obtenidos.

En resumen, la tabla ofrece una guía útil para determinar el tamaño adecuado de la muestra en función de los requisitos específicos del estudio, como el margen de error máximo admitido y el nivel de confianza deseado. Esto asegura que los resultados de la investigación sean precisos y confiables.

Tabla 5: Cálculo de error de muestra.

Tamaño muestral realmente lograda	20
Tamaño de la población	20
Error máximo para un nivel de confianza del 95%	9.61%
Error máximo para un nivel de confianza del 97%	10.64%

Error máximo para un nivel de confianza del 99% 12.65%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 proporciona información sobre el cálculo del error de muestra en función del tamaño muestral realmente logrado, el tamaño de la población y diferentes niveles de confianza. Esta información es crucial para evaluar la precisión y fiabilidad de los resultados obtenidos en el estudio. Para el tamaño muestral realmente logrado de 20 y una población de 20, se calcula el error máximo para diferentes niveles de confianza. Para un nivel de confianza del 95% el error máximo es del 9.61%. Esto significa que, con una confianza del 95%, el margen de error de la muestra puede ser hasta el 9.61%, lo que indica la variabilidad de los resultados.

Al aumentar el nivel de confianza al 97%, el error máximo aumenta ligeramente al 10.64%. Esto se debe a que un nivel de confianza más alto requiere una mayor precisión en los resultados, lo que se traduce en un margen de error máximo más grande. Finalmente, para un nivel de confianza del 99%, el error máximo aumenta aún más, alcanzando el 12.65%. Este nivel de confianza más alto implica una mayor certeza en los resultados, pero a costa de una mayor tolerancia al error. En resumen, la Tabla 5 destaca la relación entre el tamaño muestral, el tamaño de la población y el nivel de confianza en la precisión de los resultados. Proporciona una guía útil para evaluar la fiabilidad de los datos obtenidos en el estudio y su capacidad para representar fielmente a toda la población.

Tabla 6: Muestra aleatoria estratificado.

Tamaño de la población objetivo	1,176
Tamaño de la muestra que se desea obtener	20
Número de estratos a considera	20

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la Tabla 6 describe la estrategia de muestreo aleatorio estratificado, con una población objetivo de 1176, una muestra deseada de 20 y 20 estratos a considerar. Este método permite obtener una muestra representativa de la población objetivo al dividirla en subgrupos homogéneos y seleccionar aleatoriamente muestras de cada estrato. Los 20 encuestados seleccionados representan líderes de proyectos dentro de la población objetivo de 1176. Al utilizar el método de muestreo aleatorio estratificado se asegura una muestra que incluya líderes de proyectos de diferentes áreas o estratos dentro de la población, lo que permite capturar la diversidad y las perspectivas de liderazgo presentes en la población objetivo. Esto garantiza que las conclusiones obtenidas a partir de la muestra sean más generalizables y aplicables al conjunto de líderes de proyectos en la población total.

Además, al seleccionar específicamente líderes de proyectos como parte de la muestra, se asegura que las opiniones y experiencias de aquellos que tienen un rol crucial en la gestión y ejecución de proyectos se incluyan en el análisis. Esto proporciona una visión más precisa y detallada de las prácticas de liderazgo en el contexto de proyectos dentro de la población objetivo. Así, los resultados obtenidos a partir de esta muestra pueden ser más relevantes y útiles para informar decisiones y políticas relacionadas con el liderazgo de proyectos en diversos ámbitos.

DESARROLLO

TIPOS DE LIDERAZGO EN EL CONTEXTO DE PROYECTOS

El liderazgo desempeña un papel fundamental en el éxito de los proyectos empresariales, ya que influye en la dirección, motivación y desempeño del equipo. En el contexto de proyectos, diferentes estilos y enfoques de liderazgo pueden tener un impacto significativo en la forma en que se planifican, ejecutan y concluyen las iniciativas empresariales.

En esta sección, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura sobre los diversos tipos de liderazgo que se han identificado y estudiado en el contexto de proyectos empresariales. Se explorarán los fundamentos teóricos, características distintivas, ventajas y limitaciones de cada tipo de liderazgo, así como su impacto en el desarrollo empresarial y el rendimiento del proyecto. Desde el liderazgo autocrático hasta el liderazgo transformacional, pasando por el liderazgo democrático, *laissez-faire* y transaccional, existe una amplia gama de estilos y enfoques que los líderes pueden adoptar según las necesidades específicas del proyecto y las características del equipo.

A través de esta revisión de la literatura, se busca proporcionar una visión integral de los tipos de liderazgo en el contexto de proyectos empresariales, con el objetivo de ofrecer una guía útil para los líderes y profesionales que buscan mejorar su capacidad para liderar y gestionar proyectos de manera efectiva y exitosa.

- **Liderazgo Compartido:**

Castillo, Puigdellivol & Antunez (2017), en su investigación, examinan los diferentes tipos de liderazgo presentes en el contexto del proyecto de Comunidad de Aprendizaje (CdA), tal como se describe en su artículo “El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes” (Castillo Armijo, Puigdellivol Aguadé, & Antúnez Marcos, 2017). En primer lugar, se destaca el concepto de liderazgo pedagógico compartido, el cual se define como un enfoque que busca

mejorar los aprendizajes de los estudiantes mediante la participación de diversos actores. Este liderazgo se caracteriza por

Ser ejercido de manera compartida por el equipo directivo, profesores, familias y voluntarios, quienes comparten la responsabilidad colectiva en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Además, se identifica el liderazgo docente, que se manifiesta en tres ámbitos: la responsabilidad profesional frente a la institución y el proyecto educativo de CdA, el acompañamiento y guía a docentes nuevos, y el liderazgo en el trabajo del aula con los estudiantes. (Castillo Armijo, Puigdemívol Agudé, & Antúnez Marcos, 2017)

Asimismo, se reconoce el liderazgo participativo de las familias voluntarias, considerado como un elemento clave para la sostenibilidad del proyecto de CdA, en el cual las familias asumen roles de representación, colaboración y dinamización del centro. Además de estos enfoques específicos, el artículo también señala otras visiones emergentes de liderazgo, como el liderazgo concebido como características innatas de las personas, el rechazo a ser considerado líder, el concepto difuso de liderazgo, la percepción del liderazgo como una "etiqueta" atribuida a ciertas personas, y el liderazgo ejercido por los propios estudiantes (Castillo Armijo, Puigdemívol Agudé, & Antúnez Marcos, 2017).

En resumen, la investigación destaca la diversidad de formas de entender y ejercer el liderazgo en el marco del proyecto de Comunidad de Aprendizaje, resaltando especialmente el liderazgo pedagógico compartido y distribuido entre los diversos miembros de la comunidad educativa.

- ***Liderazgo Gerencial y Liderazgo Social***

Gaete, Acuña y Ramírez (2020), en su artículo "Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro", identifican en proyectos educativos la presencia de dos tipos de liderazgo significativos: el liderazgo gerencial y el liderazgo social. El liderazgo gerencial, arraigado en la eficiencia, eficacia y productividad, ha sido tradicionalmente promovido en las políticas públicas chilenas. Por

otro lado, el liderazgo social centrado en las necesidades de los individuos se distingue por su énfasis en el trabajo colaborativo y compartido con otros actores involucrados en la causa este tipo de liderazgo emerge como el paradigma dominante en el contexto de proyectos educativos (Gaete Vergara, Acuña Collado, & Ramírez Muga, 2020).

- ***Tipos de Liderazgo en un Centro Automotriz***

La investigación sobre liderazgo en proyectos revela la presencia de varios tipos de liderazgo en el contexto del centro técnico automotriz estudiado por Macías-Negrete, Enríquez Pérez, & Zepeda (2016), identifican el liderazgo democrático como una faceta destacada para mejorar la dinámica organizacional. Este hallazgo sugiere que el liderazgo democrático desempeña un papel significativo en la gestión de proyectos, enfatizando la participación y la toma de decisiones compartida, ayudando en cuestiones éticas y contribuyendo a la solución de problemas sociales y ambientales (Macías-Negrete, Enríquez Pérez, & Zepeda, 2016).

En conclusión, este análisis resalta la presencia predominante del liderazgo democrático y situacional en el contexto del centro técnico automotriz. Estos hallazgos sugieren la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y desafíos específicos del proyecto para lograr una gestión eficaz y un rendimiento óptimo (Macías-Negrete, Enríquez Pérez, & Zepeda, 2016).

- ***Liderazgo transformacional***

En el análisis realizado por Batista, López y Díaz Valdés (2020), sobre la contextualización del liderazgo en el ámbito académico, se revela la presencia del liderazgo transformacional; el cual se identifica como un enfoque guía en el personal, inspirando a sus seguidores a superar las expectativas, así como a lograr más de lo que se espera de ellos. Este tipo de liderazgo se centra en anticipar tendencias futuras y en inspirar una visión, comprometiéndolos con el cumplimiento de objetivos. También mencionan a los autores Vílchez y Yarlaqué (2016) sobre la motivación a las personas para hacer más de lo esperado y contribuir al desarrollo del clima organizacional. Se

resalta la importancia del liderazgo en el Clima Laboral como un factor importante, pues un liderazgo inadecuado puede generar estrés y reducir la efectividad. Se evidencia que el liderazgo transformacional modula el estrés laboral y la eficacia de las organizaciones, teniendo en cuenta que existe una relación negativa entre este estilo de liderazgo y el estrés laboral percibido (Batista Figuereo, López Avendaño, & Díaz Valdés, 2020).

- ***Liderazgo Acomodaticio***

En su estudio sobre el liderazgo en la trayectoria de Steve Jobs, Martín y Heredero (2014) exploran cómo el fundador de Apple, NeXT y Pixar exhibió diversos estilos de liderazgo a lo largo de su carrera. Jobs demostró ser un líder transformacional al inspirar a sus empleados a superar sus límites y desafiar las convenciones empresariales, al tiempo que fomentaba un espíritu de equipo y motivaba a sus colaboradores a alcanzar niveles de rendimiento excepcionales. Además, mostró rasgos de un líder resonante al tener una visión clara del futuro y comunicarla de manera convincente, generando un ambiente de optimismo y esperanza en torno a sus proyectos. Sin embargo, también exhibió comportamientos disonantes al mostrar falta de empatía y dificultad para controlar sus emociones, lo que generó tensiones en el ambiente laboral y contribuyó a la dimisión o despido de varios colaboradores. Este análisis revela la presencia de un liderazgo acomodaticio en Jobs, que se adaptaba a las circunstancias y combinaba diferentes estilos de liderazgo según las necesidades del momento. Este concepto puede ser relevante para futuras investigaciones sobre liderazgo empresarial, especialmente al estudiar la trayectoria de otros líderes en diversos sectores. La influencia de Jobs trascendió la industria de la tecnología, sentando las bases para la globalización basada en la compartición de información a través de redes de ordenadores y promoviendo una nueva era de interconexión global (Martín García & Heredero, 2014).

- ***Liderazgo Horizontal***

En el ámbito de los Recursos Humanos, el liderazgo ha sido un tema recurrente, considerándose crucial para el éxito organizacional, manifiesta Martin A. (2023) en su estudio “La extinción del liderazgo en las nuevas estructuras empresariales”. Este autor manifiesta que tradicionalmente se clasificaba a los líderes en varios tipos según su estilo

de liderazgo, como *laissez-faire*, democrático, autocrático, transaccional y transformacional. Sin embargo, con el cambio en los modelos de negocio y la llegada de nuevas generaciones al mercado laboral, se cuestiona la relevancia de estos tipos de liderazgo clásicos.

Las estructuras organizacionales han evolucionado hacia un modelo más horizontal, con un mayor énfasis en la autonomía de los trabajadores. Este cambio ha dado lugar a la aparición de un nuevo estilo de liderazgo que se ajuste a estas estructuras más flexibles. Este liderazgo horizontal se caracteriza por un enfoque más logístico y menos centrado en la motivación y visión de equipo (Martín Molina, 2023).

En el nuevo entorno laboral, los trabajadores, especialmente los pertenecientes a la generación *Millennial*, buscan más autonomía, participación en la toma de decisiones y flexibilidad. Este cambio ha provocado una evolución en la percepción del liderazgo, donde la figura del líder tradicional está perdiendo importancia en favor de un enfoque más coordinador. Los coordinadores se enfocan en proveer los recursos necesarios para que los empleados logren los objetivos sin necesidad de motivar o dirigir de manera convencional. Se plantea que, con el aumento de la autonomía y la madurez de los trabajadores, el concepto tradicional de liderazgo podría volverse obsoleto. En el futuro, es probable que cada individuo se convierta en su propio líder, asumiendo la responsabilidad de su trabajo y tomando decisiones de manera independiente. Esto podría resultar en la gradual desaparición del liderazgo tradicional en las estructuras empresariales venideras (Martín Molina, 2023).

- ***Liderazgo Empresarial***

En el contexto económico, las micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes), continúan siendo el principal generador de empleo. Aunque su organización es flexible, su dinamismo parece estar influenciado por las grandes empresas, así lo indica Gómez R. (2008) en su artículo “El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas”. La dinámica empresarial en las Pymes es

impredecible y altamente dependiente del entorno interno y externo, lo que demanda un liderazgo complejo y adaptable (Gómez Ortiz, 2008).

Según la autora, el liderazgo en las Pymes difiere de las grandes empresas debido a sus grupos pequeños y homogéneos, tecnología simple, línea de productos limitada y mercado homogéneo. En contraste, en empresas con grupos grandes, productos diversos y tecnologías complejas, el liderazgo requiere habilidades específicas de motivación, comunicación y comprensión del contexto. Gómez menciona que el liderazgo efectivo en cualquier empresa, incluyendo las Pymes, requiere habilidades como motivación, comunicación, seguridad en sí mismo, comprensión del contexto, capacidad intelectual y honestidad. Estas cualidades son fundamentales para elaborar visiones y estrategias, así como para lograr la colaboración y motivación de los trabajadores. Por ello, la elección del tipo de liderazgo adecuado para el éxito de una empresa ya sea una Pyme o una gran corporación, depende de las características específicas de la empresa y su entorno (Gómez Ortiz, 2008).

- ***Liderazgo en México y Colombia***

El análisis de Rosero y González (2017), en su artículo “Comparativo de los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia”, revela que tanto México como Colombia tienen una tendencia predominante hacia el liderazgo transformacional en el sector empresarial. En Colombia, se observa que las empresas exitosas en el ámbito exportador suelen adoptar este tipo de liderazgo, mientras que aquellas con menos éxito tienden a seguir un enfoque más transaccional.

Mencionan, que las empresas colombianas caracterizadas por un liderazgo transformacional se distinguen por su capacidad de innovación, visión estratégica, políticas orientadas hacia valores humanísticos y líderes que son modelos a seguir. Estos líderes motivan e inspiran a sus subordinados, celebran los logros y crean planes a largo plazo (Rosero Montenegro & González Rosas, 2017). Por otro lado, en México, los gerentes muestran un conocimiento y habilidades en liderazgo, estableciendo una dirección clara para la empresa. Se observa un intercambio fluido de información entre

jefes y subordinados, con un ambiente de confianza donde los trabajadores pueden expresar sus opiniones y preocupaciones.

En ambas naciones se destaca la importancia del liderazgo transformacional para llevar a cabo los objetivos empresariales y enfrentar los desafíos del mercado. Este tipo de liderazgo permite a las organizaciones trascender las zonas de confort económico al comprometer e inspirar a los empleados para lograr resultados excepcionales. La capacidad de motivación y el compromiso generado por el líder transformacional son aspectos clave para el éxito empresarial y el desarrollo económico, social y ambiental de una sociedad próspera (Rosero Montenegro & González Rosas, 2017).

- ***Liderazgo Empresarial con Perspectiva de Género***

El emprendimiento femenino está causando un impacto importante en diversas áreas, generando un creciente interés. En su estudio, “Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género. voces y experiencias”, Rodríguez, Jiménez y Rebollo (2016), se centran en el liderazgo de mujeres empresarias, resaltando la importancia de entender sus estrategias de gestión en su trabajo. Las mujeres emprendedoras están adquiriendo habilidades de liderazgo desde el ámbito doméstico, lo que les permite integrar eficazmente el trabajo y la familia. Esto les otorga una ventaja en la dirección de empresas al fomentar la colaboración, la empatía y otras habilidades domésticas. A pesar de los estereotipos de género y del modelo tradicional de emprendimiento masculino, las mujeres empresarias están trazando su propio camino, mostrando un estilo de gestión firme, creativo y multidireccional. Se distinguen por su capacidad para enfrentar desafíos, establecer estructuras participativas y compartir información (Rodríguez Díaz, Jiménez Cortés, & Rebollo Catalán, 2016).

Los hallazgos de este estudio sugieren que el emprendimiento no es uniforme y que la diversidad de estilos de liderazgo en mujeres empresarias debe ser reconocida y estudiada. Esto puede tener repercusiones en la educación empresarial y en la comprensión de los nuevos contextos económicos. En conclusión, este estudio busca dar visibilidad a las experiencias de las mujeres empresarias, destacar las habilidades clave para el éxito empresarial y fomentar una reflexión sobre la integración de la

perspectiva de género en la formación empresarial y el emprendimiento (Rodríguez Díaz, Jiménez Cortés, & Rebollo Catalán, 2016).

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

El proceso de aplicación de la encuesta fue fundamental en el desarrollo de este proyecto de investigación sobre liderazgo en proyectos y su influencia en el desarrollo empresarial. A través de un diseño cuidadoso y la participación de los encuestados se pudieron recopilar datos valiosos que permitirán profundizar en la comprensión de estos temas.

La encuesta se diseñó con el objetivo de investigar los fundamentos teóricos del liderazgo en proyectos, analizar su impacto en el desarrollo empresarial y evaluar las variables que influyen en este proceso. Una vez diseñada, se distribuyó a una muestra representativa de profesionales y líderes empresariales, quienes proporcionaron sus opiniones y experiencias en relación con las preguntas planteadas.

- ***Diseño de la encuesta:***

Se utilizó el programa Google Forms para el diseño de la encuesta, donde se relacionan las preguntas estipuladas en la tabla 3. A continuación, se relaciona el link:

URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfJJxsA5YcRGoKttUXpxL_t-sODYI3VGD51y34MVz9wS4a-lq/viewform

Ilustración 2. Encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS OBTENIDOS

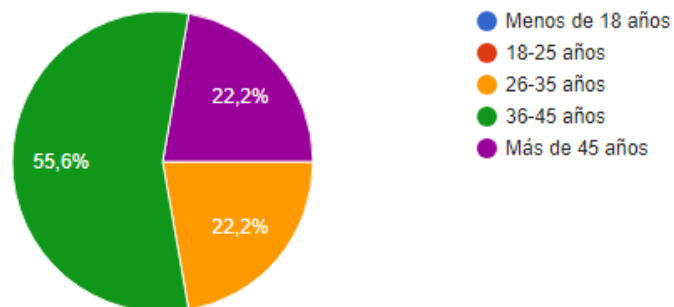
La encuesta realizada logró un alcance muestral de 36 repuestas, superando el tamaño de la muestra óptimo calculado de 20 personas. Dando cumplimiento por encima de lo esperado. Cabe resaltar que se realizó esta encuesta a líderes de proyectos de diferentes empresas enfocados en diferentes sectores.

A continuación, se relacionará cada pregunta, con su respectiva presentación e interpretación:

- **¿Qué edad tiene?**

Presentación de resultados

Ilustración 3. Edad.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

El 55,6% de los líderes encuestados tienen entre los 36 y 45 años, el 22,2% tienen entre 26 y 35 años y el restante 22,2% más de 45 años.

Tabla 7: Edad de los líderes.

RANGO DE EDAD	# RESPUESTAS	%
Más de 45 años	8	22%
36-45 años	20	56%
26-35 años	8	22%
TOTAL	36	100%

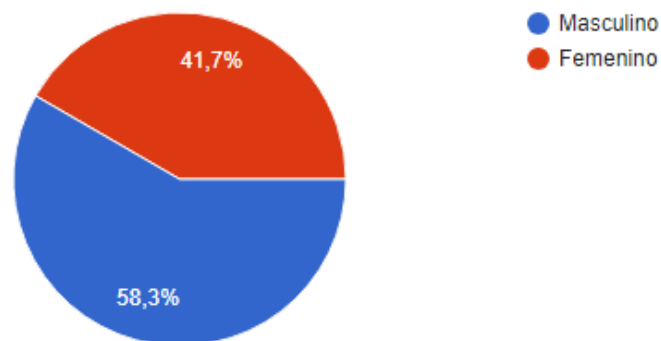
Fuente: Elaboración propia.

Mostrando así que todos los encuestados son mayores de 26 años y, según un análisis descriptivo, el promedio de los líderes, más de la mitad, se encuentran entre los 36 y 45 años.

- **¿Con cuál género se identifica?**

Presentación de resultados

Ilustración 4: Sexo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

El 58,3% de los encuestados son de género masculino y el 41,7% de género femenino.

Tabla 8: Genero de los líderes.

GENERO	#	
	RESPUESTAS	%
Femenino	15	42%
Masculino	21	58%
Otro	0	0%
TOTAL	36	100%

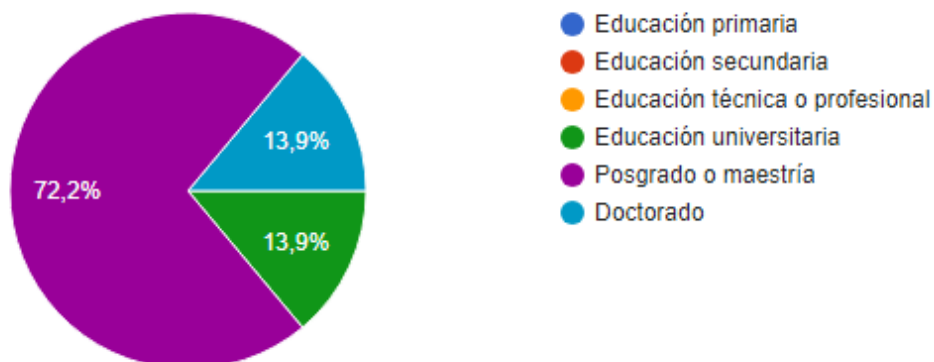
Fuente: Elaboración propia.

Siendo la mayoría de los líderes, masculinos en el rol de proyectos empresariales.

- **¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?**

Presentación de resultados

Ilustración 5: Educación.



Fuente: Elaboración propia

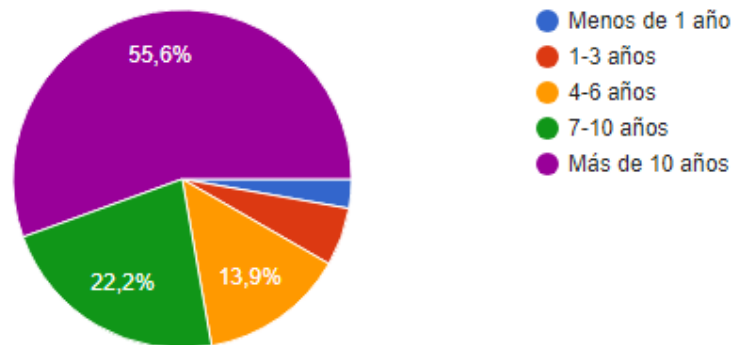
Interpretación de resultados

El 72.2% de los líderes tienen el nivel educativo en posgrado o maestría, siendo este la mayoría de los encuestados, adicional el 13.9% tienen doctorado y el 13.9% restante educación universitaria. Se resalta que todos los líderes encuestados, tienen un nivel educativo mínimo alcanzado de pregrado.

- **¿Cuánta experiencia tiene en proyectos empresariales?**

Presentación de resultados

Ilustración 6: Experiencia en proyecto empresariales.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

El 55,6% de los líderes cuentan con más de 10 años de experiencia liderando proyectos empresariales, el 22,2% entre 7 y 10 años, el 13,9% entre 4 y 6 años, el 5,6% entre 1 a 3 años y el 2,8% menos de 1 año.

Tabla 9: Experiencia liderando proyectos empresariales.

EXPERIENCIA	# RESPUESTAS	%
Menos de 1 año	1	2,8%
1-3 años	2	5,6%
4-6 años	5	13,9%
7-10 años	8	22,2%
Más de 10 años	20	55,6%
TOTAL	36	100%

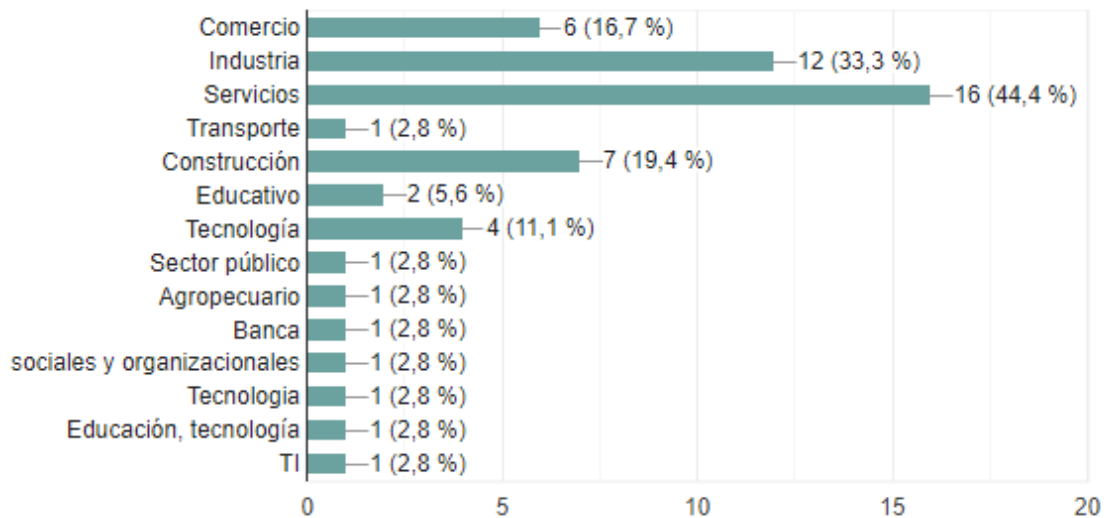
Fuente: Elaboración propia.

Predomina una experiencia superior a 10 años dentro de los líderes de proyectos.

- **En qué sector se ha dedicado a liderar proyectos:**

Presentación de resultados

Ilustración 7: Sector de liderazgo en proyectos.



Fuente: Elaboración propia

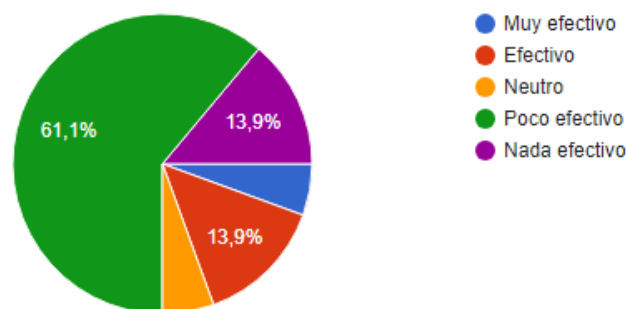
Interpretación de resultados

Los sectores más representativos son: servicios, la industria, el comercio y la construcción, siendo estos los sectores donde más se han dedicado a liderar proyectos empresariales

- ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo autocrático en proyectos empresariales?

Presentación de resultados

Ilustración 8: Efectividad del liderazgo autocrático.



Fuente: Elaboración propia

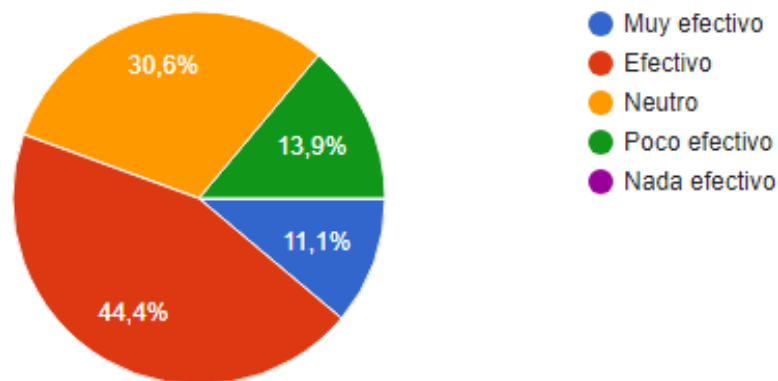
Interpretación de resultados

El 61.1% de los líderes, consideran que es poco efectivo el liderazgo autocrático, el 13.9% lo consideran nada efectivo, otro 13.9% efectivo, el 5.6% lo consideran neutro y el otro 5.6% muy efectivo.

- **¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo democrático en proyectos empresariales?**

Presentación de resultados

Ilustración 9: Efectividad del liderazgo democrático.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

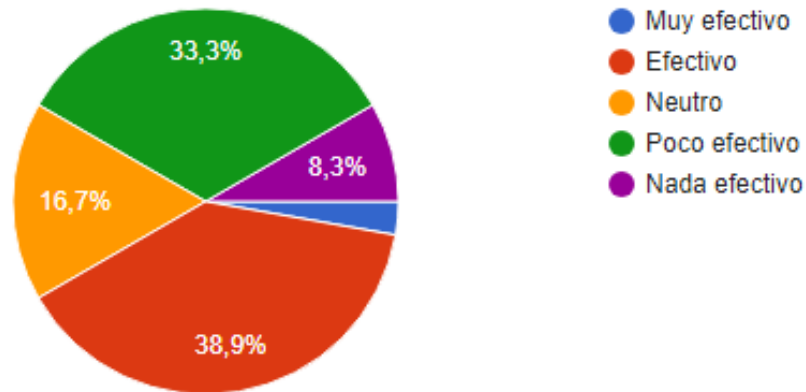
El 44.4% considera efectivo el liderazgo democrático en proyecto empresariales, el 30.6% lo considera neutral, el 13.6% poco efectivo y el 11.1 % muy efectivo.

Si bien, casi la mitad lo considera efectivo, los resultados están estrechamente parejos con una postura neutral.

- **¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo *laissez-faire* en proyectos empresariales?**

Presentación de resultados

Ilustración 10: Efectividad del liderazgo *Laissez-faire*.



Fuente: Elaboración propia

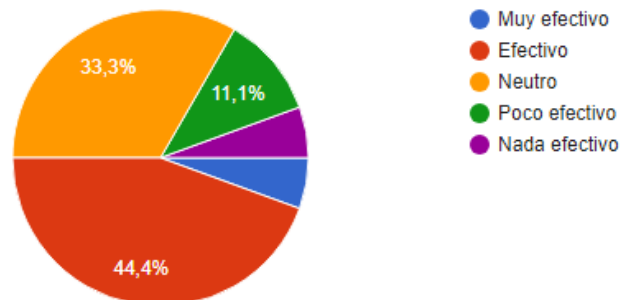
Interpretación de resultados

El 38,9% considera el liderazgo *laissez-faire* en proyectos empresariales efectivo, el 33,3% poco efectivo, el 16,7% posición neutral, el 8,3% nada efectivo y el 2,8% muy efectivo. En este aspecto encontramos una dualidad entre lo efectivo y poco efectivo, es decir opiniones divididas para este tipo de liderazgo.

- ¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo transaccional en proyectos empresariales?

Presentación de resultados

Ilustración 11. Efectividad del liderazgo Transaccional.



Fuente: Elaboración propia

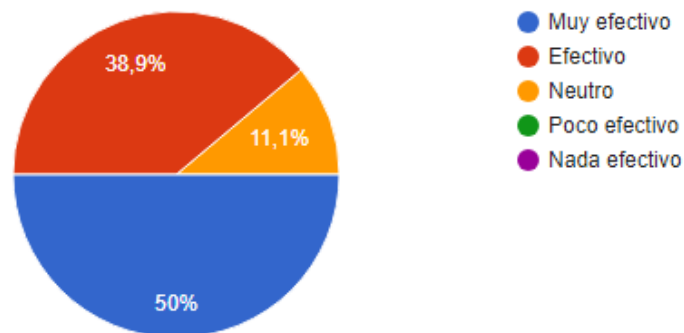
Interpretación de resultados

El 44.4% considera que el liderazgo transaccional en proyectos empresariales es efectivo, el 33.3% tienen una postura neutral, el 11.1% poco efectivo, el 5.6% poco efectivo y el 5.6% restante muy efectivo.

- **¿Qué tan efectivo considera que es el liderazgo transformacional en proyectos empresariales?**

Presentación de resultados

Ilustración 12: Efectividad del liderazgo transformacional.



Fuente: Elaboración propia

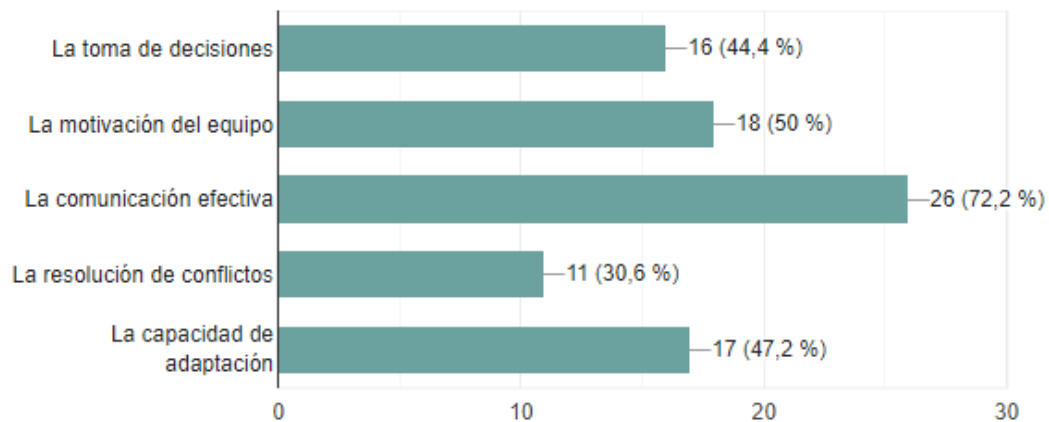
Interpretación de resultados

El 50% de los líderes considera el liderazgo transformacional en proyectos empresariales muy efectivo, el 38.9% efectivo y el 11.1% en posición neutral, de este modo se entiende que este tipo de liderazgo es más que aceptado y utilizado de manera efectiva.

- ¿Qué aspecto del liderazgo en proyectos cree que es más importante para el desarrollo empresarial?

Presentación de resultados

Ilustración 13. Aspectos importantes del liderazgo en proyectos empresariales.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

Los aspectos más importantes, considerados por los líderes encuestados, son:

La comunicación efectiva con un 72.2%

La motivación del equipo en un 50%

La capacidad de adaptación con un 47.2%

La toma de decisiones en un 44.4%

La resolución de conflictos en un 30.6%

Siendo la comunicación efectiva y la motivación del equipo, lo más importantes.

- **Desde su experiencia, ¿Tiene algún comentario sobre el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial?**

Presentación de resultados

- Es importante, en tanto que le imprime propósito a las actividades que se deben adelantar para el logro de metas.
- Ser líder es llevar al grupo al éxito de un proyecto, es guiar y trabajar con el equipo hacia un objetivo común enseñando y aprendiendo simultáneamente, por ello, es importante liderar procesos empresariales que en conjunto se desarrollen como propios.
- El liderazgo en proyectos es fundamental para el éxito empresarial, ya que influye en todos los aspectos del desarrollo de un proyecto, desde la planificación inicial hasta la ejecución y la entrega final.
- El liderazgo dentro de las compañías es clave para la obtención de resultados y desarrollo de la organización misma.
- Liderar un proyecto es entender las necesidades de la empresa y alinearlos con las metas de cada persona que trabaja en la organización motivada.
- El liderazgo en proyectos impulsa el desarrollo empresarial al dirigir, motivar y tomar decisiones efectivas para mantener los proyectos en marcha y fomentar la innovación.
- Es de relevancia, para el resultado de las empresas, emprender bajo los proyectos grandes prioridades de transformación que proporciona entregas de valor permanentes en el tiempo
- El líder debe ser quien inspire al equipo a hacer las cosas con calidad y mejorar siempre para obtener resultados exitosos. Aprender y enseñar, capacitando el equipo constantemente.
- Un equipo motivado siempre generará mejores resultados.
- Es muy importante, porque el liderazgo es un factor fundamental en el logro y cumplimiento de objetivos y metas.
- Visión y Dirección: Un líder de proyecto efectivo debe tener una visión clara del objetivo final y ser capaz de comunicar esa visión de manera convincente a su

equipo. Esto proporciona dirección y un sentido de propósito, lo que ayuda a alinear los esfuerzos de todos hacia metas comunes.

Gestión de Recursos: el liderazgo eficaz implica asignar recursos de manera óptima, ya sea tiempo, dinero o talento humano, para garantizar que el proyecto se desarrolle de manera eficiente y dentro de los límites establecidos.

Motivación y Gestión del Equipo: un buen líder de proyecto sabe cómo inspirar y motivar a su equipo, reconociendo los logros, proporcionando retroalimentación constructiva y fomentando un ambiente de trabajo colaborativo. La gestión efectiva del equipo es crucial para mantener altos niveles de compromiso y productividad.

Comunicación Clara y Abierta: la comunicación efectiva es clave en cualquier proyecto. Los líderes deben ser capaces de transmitir información de manera clara y oportuna, así como de escuchar las preocupaciones y sugerencias de su equipo. Una comunicación abierta y transparente ayuda a prevenir malentendidos y a resolver problemas de manera rápida y eficiente.

Adaptabilidad y Resolución de Problemas: Los líderes de proyecto exitosos son capaces de adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y resolver problemas de manera creativa y eficaz. Esto implica tomar decisiones informadas, identificar y abordar los obstáculos, y ajustar el curso del proyecto según sea necesario para alcanzar los objetivos.

- Sin liderazgo es imposible alcanzar los objetivos de los proyectos.
- Entender motivaciones de los individuos del equipo
- El liderazgo debe ser flexible, ya que debe adaptarse a los diferentes contextos... no podemos adoptar una sola figura de liderazgo, debemos identificar el contexto y adaptar nuestro liderazgo acorde a lo que se requiera en el proyecto.
- Es fundamental para que los equipos sean productivos y efectivos.
- Tiene un impacto directamente sobre el resultado, pues el liderazgo permite el crecimiento tanto de las personas como de las empresas. Cuando no hay liderazgo no se pueden asegurar resultados.

- El liderazgo es la ventaja competitiva #1. Por lo tanto, tiene un impacto fundamental y significativo en los resultados y en el desarrollo organizacional.
- Actualmente, el director se define por 5 sombreros, el líder es uno de ellos. Además, es menester decir que en nuestra cultura los directivos logran esta posición más por efecto Halo que por sus cualidades de director.
- He notado que muchas veces el éxito de los proyectos depende del liderazgo en proyectos, para que este sea efectivo primero hay que entender la cultura organizacional para identificar cuál es el mejor tipo de liderazgo
- Orden. Ser hacer y tener. Para lograr compromiso.
- La comunicación, el alineamiento con la estrategia empresarial, la gestión de interesados y la buena planeación son fundamentales.
- El foco de las personas o la capacidad para ejecutar las actividades del proyecto ayudan a que fluya más rápido, pero en las organizaciones es difícil encontrar recursos o personas dedicados a ejecutar una sola actividad, por lo cual es importante negociar esta disponibilidad o el % de participación de los recursos para la ejecución del proyecto.
- En mi concepto el buen líder orienta y define los objetivos y focos y busca que el equipo defina los cómo, escucha y recibe retroalimentación constante para adaptar su plan a las necesidades y metas por conseguir.
- Que se ajuste a la naturaleza del proyecto, que sea colaborativo.
- Liderazgo de la confianza bidireccional: para que el equipo responda y el jefe delegue.
- Es una de las habilidades blandas clave en la dirección de proyectos y en general la requieren muy fortalecida los profesionales de todas las áreas
- Hay líderes que gestionan, hacen que cosas ocurran porque inspiran, se apasionan, mueven masas y a sus equipos
- El liderazgo en proyectos debe basarse en el ejemplo, la comunicación y la pedagogía para consolidar un equipo
- El líder debe entender el entorno y principalmente delegar las tareas a los individuos con las capacidades de ejecutarlas

- El liderazgo en proyectos es muy importante y valioso para el desarrollo empresarial, ya que proporciona dirección, norte, gestiona recursos, promueve la comunicación, resuelve problemas y desarrolla el talento del equipo, contribuyendo al éxito a largo plazo de la empresa mediante la alineación de objetivos y de la estrategia
- Gestionar para hacer que las cosas pasen
- Un liderazgo efectivo logra motivar a los equipos, fomentando un compromiso con los objetivos del proyecto y de la empresa.
- El liderazgo también se debe adaptar a la cultura de la organización inclusive a diferentes grupos de personas
- El liderazgo en proyectos ejerce un impacto importante en el desarrollo empresarial al proporcionar visión clara, motivación al equipo, gestión eficiente de recursos, comunicación efectiva y toma de decisiones acertadas. Un líder de proyecto inspirador y habilidoso puede alinear los esfuerzos del equipo hacia metas comunes, maximizando así el éxito del proyecto y contribuyendo al crecimiento y la competitividad de la empresa.

Interpretación de resultados

Basándome en los comentarios recopilados, parece haber un consenso claro sobre la importancia del liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial.

Aquí hay algunas interpretaciones clave:

1. Propósito y Dirección: se destaca que el liderazgo proporciona propósito y dirección, alineando las actividades del proyecto con los objetivos empresariales y manteniendo a todos en el equipo enfocados en metas comunes.
2. Motivación y Gestión del Equipo: los comentarios resaltan la importancia de la motivación del equipo, el reconocimiento de logros y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo para maximizar la productividad y el compromiso.
3. Adaptabilidad y Resolución de Problemas: los buenos líderes son vistos como aquellos que pueden adaptarse a los cambios, resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones informadas para mantener el proyecto en curso hacia el éxito.

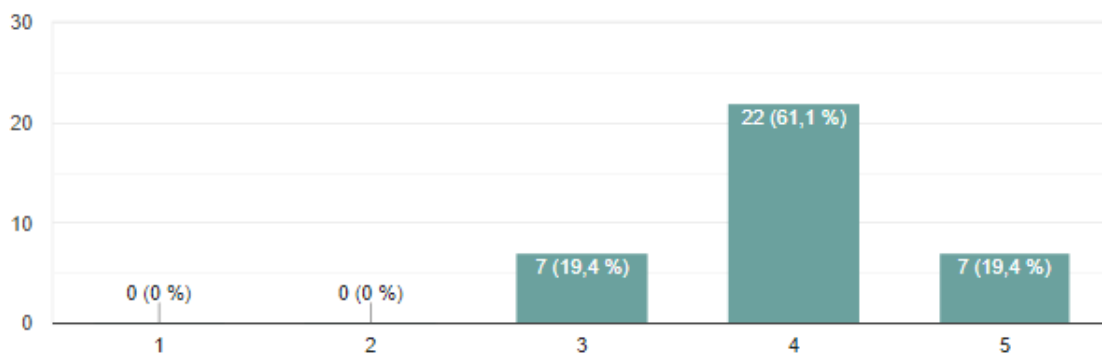
4. **Comunicación Efectiva:** la comunicación clara y abierta se considera esencial para evitar malentendidos, fomentar la colaboración y resolver problemas de manera eficiente.
5. **Gestión de Recursos:** se reconoce la importancia de asignar y gestionar recursos de manera óptima para garantizar la eficiencia y el éxito del proyecto.
6. **Impacto en el Desarrollo Empresarial:** se enfatiza que el liderazgo en proyectos no solo conduce al éxito del proyecto en sí, sino que también contribuye al crecimiento y la competitividad a largo plazo de la empresa al alinear objetivos y estrategias.

En resumen, los comentarios sugieren que un liderazgo efectivo en proyectos es fundamental para el éxito empresarial, ya que proporciona dirección, motivación, gestión eficiente de recursos, comunicación efectiva y resolución de problemas. Un buen líder de proyecto puede inspirar y guiar a su equipo hacia el logro de metas comunes, lo que a su vez impulsa el desarrollo y la competitividad de la empresa.

- **En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría el nivel de cohesión del equipo en proyectos empresariales en los que ha participado?**

Presentación de resultados

Ilustración 14: Nivel de cohesión del equipo en proyectos.



Fuente: Elaboración propia

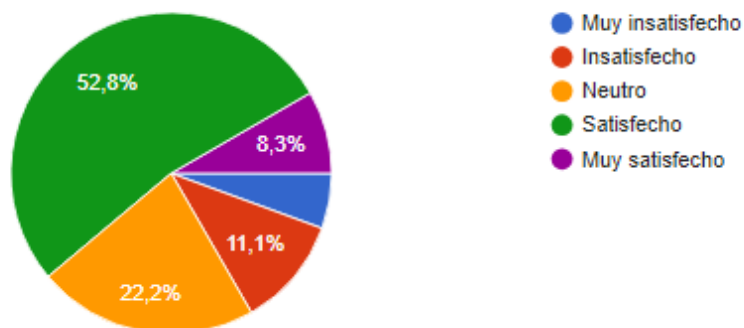
Interpretación de resultados

El 61.1% de los líderes consideran en una escala de 1 a 5, cuatro como calificación al nivel de cohesión del equipo que han tenido en los proyectos liderados, el 19.4%, cinco y el restante 19.4% en tres.

- **¿Qué tan satisfecho está con la comunicación dentro del equipo en proyectos empresariales?**

Presentación de resultados

Ilustración 15: Satisfacción con la comunicación interna del equipo.



Fuente: Elaboración propia

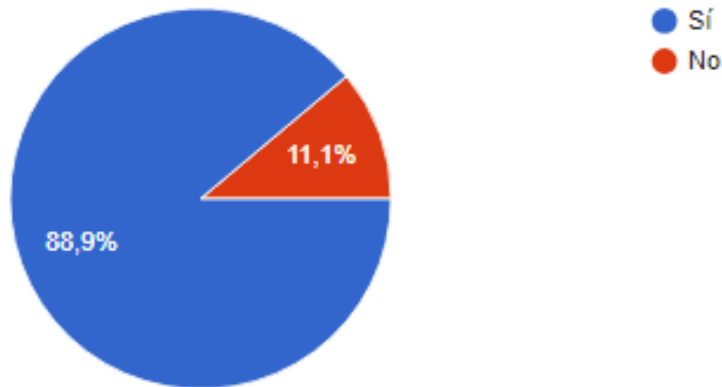
Interpretación de resultados

El 52.8% de los líderes se sienten satisfechos con la comunicación dentro del equipo de proyectos empresariales, el 22.2% tienen una posición neutral, el 11.1% se siente insatisfecho, el 8.3% muy insatisfecho y el 5.6% muy satisfecho.

- **¿Ha experimentado conflictos en proyectos empresariales debido a diferencias de liderazgo?**

Presentación de resultados

Ilustración 16. Conflictos por diferencias de liderazgo



Fuente: Elaboración propia

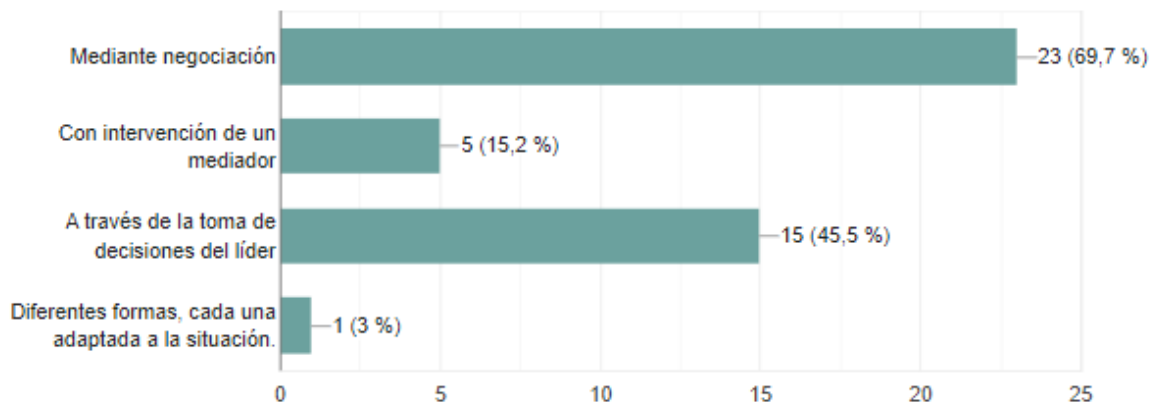
Interpretación de resultados

El 88.9% de los líderes han experimentado conflictos en proyectos empresariales debido a diferencias de liderazgo y solo el 11.1% no ha experimentado dichos conflictos.

- **En caso afirmativo, ¿cómo se resolvieron esos conflictos?**

Presentación de resultados

Ilustración 17: Resolución de conflictos por diferencias de liderazgo



Fuente: Elaboración propia

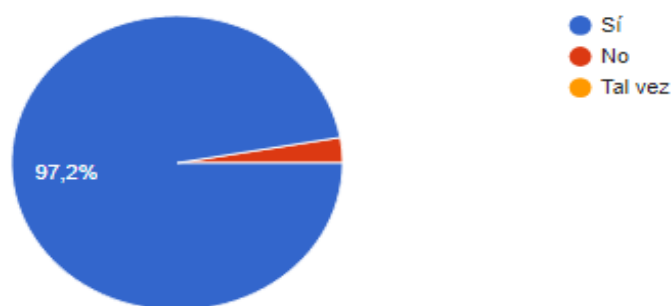
Interpretación de resultados

Del anterior 88.9% que afirmo haber experimentado conflicto en proyectos empresariales, el 69.7% resolvió los conflictos mediante la negociación, el 45.5% a través de la toma de decisiones del líder, el 15.2% con intervención de un mediador y el 3% con diferentes formas según la situación.

- **¿Cree que el liderazgo en proyectos ha contribuido al éxito de las empresas en las que ha trabajado?**

Presentación de resultados

Ilustración 18: Contribución del liderazgo al éxito de las empresas.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

El 97.2% de los líderes consideran que el liderazgo en proyectos ha contribuido al éxito de las empresas, solo el 2.8% no lo considera.

- **¿Qué sugerencias tiene para mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial?**

Presentación de resultados

- Siempre debe existir reconocimiento a través de posibilidad de mejoras en posición e ingresos.
- Es importante que el líder aparte de tener cualidades de personalidad empática y dinámica tenga buen trato, comunicación, organización y conocimiento de cada aspecto del proyecto y de sus colaboradores para así saber que debe hacer que en el momento adecuado y engranar la organización del proyecto.

- Desarrollar habilidades de liderazgo, fomentar un enfoque orientado al equipo, establecer expectativas claras y realistas, promover la comunicación abierta y transparente, invertir en herramientas y tecnología adecuadas, aprender de la retroalimentación y la experiencia.
- Es clave también que los líderes asuman el estilo de liderazgo necesario para el momento propio de la organización, con esto quiero decir que no hay un único estilo de liderazgo que funcione, en cambio pienso que según el estado de la organización necesita cierto tipo de liderazgo.
- Que todo sea por mérito.
- Para mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto empresarial: comunicación, capacitación, colaboración, metas claras, eficiencia en recursos, aprendizaje de errores y adaptabilidad.
- Adaptación rápida a los continuos cambios organizacionales.
- El líder antes de ser un excelente profesional debe ser un buen ser humano y no olvidar que todo se logra en equipo y con felicidad laboral.
- La comunicación bidireccional, asertiva y abierta aporta mucho al liderazgo y la resolución de conflictos.
- Fortalecer la comunicación y otorgar autonomía a los equipos.
- Desarrollar Habilidades de Liderazgo: los líderes de proyecto deben invertir en su desarrollo personal y profesional, adquiriendo habilidades de liderazgo como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la gestión del tiempo. Esto puede lograrse a través de cursos de capacitación, mentoría, lectura de libros y participación en comunidades de práctica.
- Fomentar un Ambiente de Trabajo Colaborativo: es importante crear un ambiente donde se fomente la colaboración, el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo. Los líderes deben promover la apertura y la participación activa, alentando a los miembros del equipo a compartir ideas, opiniones y preocupaciones libremente.
- Establecer Objetivos Claros y Medibles: los líderes deben definir objetivos claros, alcanzables y medibles para cada proyecto, asegurándose de que todos los miembros del equipo comprendan su rol y contribución al logro de dichos

objetivos. Esto proporciona una guía clara y ayuda a mantener el enfoque en los resultados deseados.

- Promover la Innovación y la Creatividad: los líderes deben alentar la innovación y la creatividad dentro del equipo, reconociendo y valorando las ideas nuevas y originales. Esto puede impulsar la mejora continua y la búsqueda de soluciones innovadoras a los desafíos empresariales.
- Facilitar la Comunicación Efectiva: la comunicación clara y abierta es esencial para el éxito de cualquier proyecto. Los líderes deben establecer canales de comunicación efectivos, asegurándose de que la información se comparta de manera oportuna y que se fomente el intercambio de ideas y *feedback* constructivo.
- Aprender de los Errores y Celebrar los Éxitos: los líderes deben fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua, reconociendo que los errores son oportunidades para crecer y mejorar. Al mismo tiempo, es importante celebrar los éxitos y los hitos alcanzados, reconociendo el arduo trabajo y el compromiso del equipo.
- Mantenerse Actualizado sobre las Mejores Prácticas: los líderes deben mantenerse al día con las últimas tendencias y mejores prácticas en gestión de proyectos y liderazgo empresarial, buscando oportunidades para implementar nuevas ideas y enfoques que puedan beneficiar a la organización.
- Promover la Diversidad e Inclusión: los líderes deben reconocer el valor de la diversidad en el equipo y promover la inclusión de diferentes perspectivas y habilidades. La diversidad puede impulsar la innovación y la resolución de problemas al ofrecer una variedad de enfoques y soluciones únicas.
- Implementar Herramientas y Tecnologías Adecuadas: el uso de herramientas y tecnologías adecuadas puede facilitar la gestión de proyectos y mejorar la eficiencia del equipo. Los líderes deben identificar y adoptar las herramientas que mejor se adapten a las necesidades del proyecto, asegurándose de proporcionar la capacitación necesaria para su uso efectivo.
- Fomentar el Desarrollo Profesional del Equipo: los líderes deben invertir en el desarrollo profesional de los miembros del equipo, brindándoles oportunidades

de aprendizaje y crecimiento que les permitan adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. Esto no solo beneficia al individuo, sino que también fortalece al equipo en su conjunto.

- La capacidad de transmitir ideas por parte del líder.
- Acuerdos de equipos.
- Ser flexibles, el líder efectivo es el que puede adaptarse a cualquier situación.
- Hacer un proceso de selección donde se valore el conocimiento y las competencias de la persona que ocupará el cargo.
- Cuando personas de roles más operativos o tácticos llegan a ser líderes no están preparados para pensar cómo líderes sino para sobrevivir al entorno y a los resultados que le piden.
- Ser más humildes como directores de proyectos. Hay que reconocer que también nos equivocamos y somos agentes de cambio y transformación.
- Mantener el aprendizaje continuo en el desarrollo de habilidades de liderazgo y ponerlas en práctica en todos los contextos (no solo empresarial).
- Establecer definición de directivos en función de sus 5 sombreros, no exclusivamente mediante el concepto de líder.
- Las empresas, incluso las personas certificadas en Dirección de Proyectos, no tienen claridad acerca de lo que realmente hace un director. Valdría la pena revisar nuevamente este instrumento y la hipótesis de la investigación.
- Identificar la cultura organizacional o el equipo de trabajo para adaptarse al mejor tipo de liderazgo.
- Reitero. Orden para desarrollar compromiso. SHT. Enfoque e inversión en Ser Hacer y Tener.
- Al momento de definir el portafolio de proyectos o un proyecto estratégico se debe tener una prefactibilidad clara y detallada, con un buen plan del proyecto que incluye un alcance bien definido, un cronograma detallado, gestión temprana de riesgos y que todo se alinee con una estrategia corporativa de asignación de recursos para proyectos y el apoyo de la alta gerencia.
- Depende de la naturaleza del proyecto el líder debe tener un alto conocimiento y apropiación en la especialidad del proyecto (ejemplo seguridad o tecnología

o es de un producto) + estrategia - cómo el valor del proyecto impacta la estrategia y resultados de la organización y otras capacidades como resolución de conflictos, negociación, escucha, coordinación y articulación de distintos frentes, y motivación al equipo de trabajo.

- Que se construya entre las partes, que sea participativo en la medida de lo posible.
- Tener una visión y un propósito claro.
- Formarse con: lecturas, cursos, coaching, vídeos, podcasts, etc.
- Que haya un responsable de esta gestión, o una PMO, porque hay gestiones de proyectos en temas de liderazgo que no pueden quedar es en RH.
- El involucramiento de las personas desde los niveles más bajos del organigrama.
- Menos teoría y carreta, más práctica y experiencia.
- Disponer de un liderazgo que fomente la motivación del equipo de trabajo, la comunicación abierta y asertiva, y que genere flexibilidad y adaptación a los cambios.
- Mejorar habilidades blandas, principalmente las asociadas a comunicación.
- Crear espacio de conversaciones seguras donde los colaboradores se sientan tranquilos al momento de expresar sus opiniones, fomentar la cultura de la toma de decisiones.
- Se debe adaptar a la cultura organizacional y perfiles de las personas.
- Para mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto empresarial, es clave invertir en desarrollo de habilidades, fomentar la colaboración, establecer procesos claros y promover una cultura organizacional enfocada en la innovación y el aprendizaje continuo.

Interpretación de resultados

Basándome en las sugerencias recopiladas se puede obtener una visión completa de cómo mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial. Aquí están algunas interpretaciones clave:

1. Desarrollo de Habilidades de Liderazgo: se destaca la importancia de que los líderes inviertan en su desarrollo personal y profesional, adquiriendo habilidades como comunicación efectiva, resolución de conflictos y gestión del tiempo.
2. Fomento de un Ambiente de Trabajo Colaborativo: se sugiere crear un entorno donde se promueva la colaboración, el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo, lo que puede conducir a una mayor eficiencia y compromiso.
3. Establecimiento de Objetivos Claros y Medibles: los líderes deben definir objetivos claros y alcanzables para cada proyecto, asegurándose de que todos comprendan su rol y contribución.
4. Promoción de la Innovación y Creatividad: se enfatiza la importancia de fomentar la innovación y la creatividad dentro del equipo, lo que puede impulsar la mejora continua y la búsqueda de soluciones innovadoras.
5. Facilitación de la Comunicación Efectiva: la comunicación clara y abierta se considera esencial para el éxito del proyecto, por lo que los líderes deben establecer canales efectivos y fomentar el intercambio de ideas.
6. Aprendizaje de Errores y Celebración de Éxitos: se destaca la importancia de aprender de los errores y celebrar los éxitos, lo que puede contribuir a una cultura de aprendizaje y mejora continua.
7. Mantenimiento del Desarrollo Profesional del Equipo: los líderes deben invertir en el desarrollo profesional de su equipo, brindándoles oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
8. Adaptación a la Cultura Organizacional y Perfiles de las Personas: se sugiere que el liderazgo debe adaptarse a la cultura organizacional y a los perfiles individuales de las personas, reconociendo la diversidad y promoviendo la inclusión.

En síntesis, las sugerencias apuntan a la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo, promover un ambiente colaborativo, establecer objetivos claros, fomentar la innovación, facilitar la comunicación efectiva, aprender de los

errores, invertir en el desarrollo del equipo y adaptarse a la cultura organizacional y perfiles individuales. Estas acciones pueden contribuir a mejorar el liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

- **Descripción de las variables:**

A continuación, se describen las variables utilizadas en el estudio, incluyendo su naturaleza, las categorías utilizadas para su clasificación y la relevancia de cada variable para el tema de investigación.

1. Edad: esta variable indica la edad de los participantes en el estudio, categorizada en grupos como: Menos de 18 años, 18-25 años, 26-35 años, 36-45 años, Más de 45 años. La edad puede influir en la percepción y la práctica del liderazgo, así como en la experiencia laboral y el nivel educativo de los individuos.
2. Género: esta variable captura la identidad de género de los participantes, clasificada como Masculino, Femenino u Otro. El género puede influir en la percepción y el estilo de liderazgo, así como en la dinámica interpersonal dentro de los equipos de trabajo.
3. Nivel Educativo: esta variable representa el nivel educativo más alto alcanzado por los participantes, categorizado en opciones como: Educación primaria, Educación secundaria, Educación técnica o profesional, Educación universitaria, Posgrado o maestría, Doctorado. El nivel educativo puede afectar la comprensión y la aplicación de diferentes estilos de liderazgo, así como la toma de decisiones en el contexto empresarial.
4. Experiencia en Proyectos Empresariales: esta variable indica la cantidad de años de experiencia que los participantes tienen en proyectos empresariales, agrupada en categorías como: Menos de 1 año, 1-3 años, 4-6 años, 7-10 años, Más de 10 años. La experiencia en proyectos puede influir en la percepción y la efectividad del liderazgo, así como en la capacidad para manejar desafíos y tomar decisiones estratégicas.

5. Satisfacción Laboral: esta variable mide el grado de satisfacción de los participantes con su trabajo en el contexto de proyectos empresariales. Se clasifica en opciones como: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Neutro, Satisfecho, Muy satisfecho. La satisfacción laboral puede influir en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los individuos, así como en la percepción de la efectividad del liderazgo.
6. Efectividad del Liderazgo: esta variable evalúa la percepción de los participantes sobre la efectividad de varios estilos de liderazgo en proyectos empresariales, incluyendo diferentes estilos de liderazgo como autocrático, democrático, *laissez-faire*, transaccional y transformacional. Se categoriza en opciones como: Muy efectivo, Efectivo, Neutro, Poco efectivo, Nada efectivo. La efectividad del liderazgo puede influir en la cohesión del equipo, la productividad del proyecto y el éxito general del negocio.

- **Justificación del Análisis de Correlación:**

El análisis de correlación se seleccionó como una herramienta estadística apropiada para examinar la relación entre las variables relevantes en este estudio. Dada la naturaleza multifacética del liderazgo en proyectos empresariales y su impacto en el desarrollo empresarial, resulta necesario comprender cómo ciertas variables están relacionadas entre sí.

La utilización del análisis de correlación permite identificar la presencia y la fuerza de las relaciones entre las diferentes dimensiones del liderazgo (por ejemplo, autocrático, democrático, *laissez-faire*, transaccional, transformacional) y diversos aspectos del desarrollo empresarial, como la productividad, la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y la efectividad en la toma de decisiones.

Además, este enfoque estadístico permite identificar posibles patrones y tendencias en los datos recopilados a partir de la encuesta realizada. Al determinar las correlaciones entre estas variables, se puede obtener información importante que puede guiar la comprensión y la mejora de las prácticas de liderazgo en el

contexto de proyectos empresariales, así como su impacto en el éxito y la sostenibilidad de las empresas.

En resumen, el análisis de correlación es una herramienta esencial en este estudio, ya que permite explorar y comprender las relaciones entre las variables clave relacionadas con el liderazgo y el desarrollo empresarial, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones informadas y la formulación de estrategias efectivas.

- **Método de Análisis:**

El análisis de correlación se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel para examinar las relaciones entre las variables relevantes en el estudio sobre liderazgo en proyectos empresariales.

A continuación, se detallan los pasos seguidos para realizar este análisis:

Tabla 10: Método de análisis de correlación.

PROCESO	DESCRIPCION
<u>Preparación de los Datos:</u>	Se organizó y preparó el conjunto de datos en una hoja de cálculo de Excel, asegurando que cada variable estuviera correctamente etiquetada y que no hubiera valores faltantes.
<u>Cálculo del Coeficiente de Correlación:</u>	Se utilizó la función CORREL de Excel para calcular el coeficiente de correlación de Pearson entre pares de variables. Esta función proporciona un valor que indica la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables.
<u>Interpretación de los Resultados:</u>	Se examinaron los resultados del análisis de correlación para identificar cualquier correlación significativa entre las variables de interés. Se prestó especial atención a los coeficientes de

	<p>correlación cercanos a -1 o 1, lo que indica una fuerte correlación negativa o positiva respectivamente, así como a los valores de p que indican la significancia estadística de la correlación.</p>
<p><u>Visualización de los Resultados:</u></p>	<p>Se utilizaron gráficos de dispersión en Excel para visualizar las relaciones entre las variables y confirmar visualmente la presencia de cualquier correlación identificada en los cálculos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación representan un paso importante para comprender la influencia del liderazgo en el desarrollo empresarial, específicamente en el contexto de proyectos. A través de la aplicación de una encuesta cuidadosamente diseñada, se recopilaron datos significativos que proporcionan una visión detallada de cómo diferentes estilos y tipos de liderazgo afectan diversos aspectos del desempeño empresarial.

En este apartado, se presentan y analizan los resultados obtenidos en relación con los objetivos específicos planteados en la investigación. Cada objetivo se aborda individualmente, destacando las principales conclusiones y revelaciones surgidas del análisis de los datos recopilados. A través de este análisis, se busca identificar patrones, correlaciones y tendencias que muestren la importancia del liderazgo en proyectos y su impacto en el desarrollo empresarial.

Los hallazgos presentados aquí servirán como base sólida para la discusión y las conclusiones de este estudio, así como para la formulación de recomendaciones prácticas dirigidas a mejorar las prácticas de liderazgo y promover el crecimiento empresarial en diferentes contextos organizacionales.

Identificación de Tipos y Estilos de Liderazgo

El primer objetivo de esta investigación se centró en identificar los diferentes tipos y estilos de liderazgo presentes en el contexto de proyectos empresariales. A través de la encuesta diseñada específicamente para este propósito se recopilaron datos importantes que permiten una comprensión detallada de cómo se manifiestan estos tipos de liderazgo en el entorno empresarial.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de las respuestas de los participantes en relación con las preguntas que abordan los distintos tipos y estilos de liderazgo. Se identifican y describen los principales tipos de liderazgo presentes en los proyectos empresariales, así como las características asociadas a cada uno de ellos.

Tabla 11: Caracterización de tipos y estilos de liderazgo.

RANGO DE EFECTIVIDAD PERCIVIDA	TIPO/ESTILO DE LIDERAZGO	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES	EJEMPLOS EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL
POCO EFECTIVO (61.1%)	Liderazgo Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones centralizada. - Autoridad unidireccional. - Poca participación del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo. - Los empleados reciben órdenes directas y tienen poca libertad para tomar decisiones.
EFECTIVO (44.4%)	Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones participativa. - Comunicación abierta y bidireccional. - Fomenta la participación y la colaboración del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder consulta a los empleados antes de tomar decisiones importantes. - Se fomenta el debate y la discusión de ideas en reuniones de equipo.
EFECTIVO (38.9%)	Liderazgo <i>Laissez-Faire</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de autoridad y responsabilidad. - Mínima interferencia del líder en las actividades del equipo. - Se espera que los miembros del equipo sean autónomos y auto gestionados. 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder brinda total libertad a los empleados para tomar decisiones y gestionar sus tareas. - Los empleados tienen la responsabilidad de auto organizarse y alcanzar los objetivos establecidos.

<p>EFFECTIVO (44,4%)</p>	<p>Liderazgo Transaccional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque en la definición de objetivos y recompensas. - Transacciones entre el líder y los seguidores basadas en el cumplimiento de expectativas y metas. - Se recompensa el rendimiento y se aplican consecuencias por el incumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder establece metas claras y ofrece incentivos para motivar a los empleados a alcanzarlas. - Se utilizan sistemas de recompensas y reconocimiento para premiar el logro de objetivos.
<p>MUY EFFECTIVO (50%)</p>	<p>Liderazgo Transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inspiración y motivación para generar cambios significativos. - Fomenta la innovación, la creatividad y el pensamiento visionario. - Se enfoca en el desarrollo personal y profesional de los seguidores. 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder comunica una visión inspiradora y motiva a los empleados a trabajar hacia metas compartidas. - Se fomenta el pensamiento creativo y la búsqueda de soluciones innovadoras para los desafíos empresariales.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de estos resultados proporciona una visión clara de la diversidad de enfoques de liderazgo adoptados en el ámbito empresarial, desde estilos autocráticos hasta enfoques más democráticos y transformacionales. Estos hallazgos permiten comprender

la dinámica del liderazgo en proyectos y sentar las bases para investigaciones posteriores sobre su impacto en el desarrollo empresarial.

Variables Que Influyen En El Desarrollo Empresarial

El desarrollo empresarial es un proceso multifacético influenciado por una variedad de factores, desde el liderazgo efectivo hasta la cohesión del equipo y la satisfacción laboral. En esta sección, se explorarán las relaciones entre diversas variables y su impacto en el desarrollo empresarial, utilizando análisis de correlación para examinar la fuerza y dirección de estas relaciones.

A lo largo de este estudio, se ha analizado diferentes variables, incluyendo la experiencia en proyectos, los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y otros aspectos relevantes para el funcionamiento y el éxito de las empresas. Al identificar las correlaciones significativas entre estas variables, se espera obtener una comprensión más profunda de los factores que impulsan o inhiben el desarrollo empresarial.

A continuación, se presenta en la Tabla 12, el cuadro de los coeficientes de correlación que permitirán identificar que variables están relacionadas. Para realizar el respectivo análisis, se asignó una ponderación a los datos categóricos obtenidos de la encuesta, como se muestra en el Anexo 1.

El objetivo de esta sección es presentar y discutir los hallazgos obtenidos a partir de los análisis de correlación, destacando las relaciones más relevantes identificando cómo estas variables interactúan entre sí para influir en el desarrollo empresarial. Estos resultados servirán como punto de partida para la discusión y la formulación de conclusiones sobre la importancia del liderazgo, la satisfacción laboral y otras variables en el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas.

Tabla 12: Índice de correlación primera parte.

	Liderazgo Autocrático	Liderazgo Democrático	Liderazgo Laissez-Faire	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional
Liderazgo Autocrático	1,0				
Liderazgo Democrático	-0,2	1,0			
Liderazgo Laissez-Faire	0,2	0,0	1,0		
Liderazgo Transaccional	0,3	0,2	0,3	1,0	
Liderazgo Transformacional	0,0	-0,1	0,0	0,1	1,0
Nivel De Cohesión Del Equipo	0,1	0,3	-0,2	0,3	0,0
Comunicación	-0,1	-0,1	0,0	0,1	-0,1
Conflictos	-0,2	-0,1	0,1	-0,2	-0,2
Liderazgo Y El Éxito De Las Empresas	0,1	-0,1	0,0	0,1	-0,2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13: Índice de correlación segunda parte.

	Edad	Genero	Educación	Experiencia	Nivel De Cohesión Del Equipo	Comunicación	Conflictos	Liderazgo Y El Éxito De Las Empresas
Edad	1,0							
Genero	0,2	1,0						
Educación	0,2	-0,1	1,0					
Experiencia	0,4	0,1	0,1	1,0				
Liderazgo Autocrático	0,2	0,0	0,0	-0,3				
Liderazgo Democrático	0,1	0,3	-0,1	0,0				
Liderazgo <i>Laissez-Faire</i>	0,0	0,2	0,0	0,1				
Liderazgo Transaccional	0,3	0,0	0,1	-0,1				
Liderazgo Transformacional	0,2	-0,2	0,2	0,2				

Nivel De Cohesión Del Equipo	0,1	0,0	-0,3	-0,3	1,0			
Comunicación	-0,4	0,0	-0,2	-0,2	0,2	1,0		
Conflictos	0,0	0,2	0,0	0,3	-0,6	-0,4	1,0	
Liderazgo Y El Éxito De Las Empresas	0,0	0,2	0,0	-0,1	0,3	-0,1	-0,1	1,0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de las correlaciones relevantes:

1. Un índice de correlación de 0.3 entre liderazgo autocrático y liderazgo transaccional indica una correlación positiva moderada entre estos dos tipos de liderazgo. Esto significa que, en general, cuando aumenta la presencia de liderazgo autocrático, también tiende a aumentar la presencia de liderazgo transaccional, y viceversa. Sin embargo, la relación no es perfecta, ya que hay otros factores que pueden influir en cada tipo de liderazgo de manera independiente. Por lo tanto, aunque existe una relación entre ambos estilos de liderazgo, esta no es lo suficientemente fuerte como para predecir completamente uno a partir del otro.
2. Un índice de correlación de -0.2 entre liderazgo autocrático y conflictos sugiere una correlación negativa débil entre estos dos factores. Esto implica que, a medida que el liderazgo autocrático aumenta, la incidencia de conflictos tiende a disminuir ligeramente, y viceversa. Sin embargo, la relación no es muy fuerte, lo que significa que otros factores también pueden influir en la presencia de conflictos independientemente del estilo de liderazgo.
3. Un índice de correlación de -0.1 entre liderazgo autocrático y comunicación indica una correlación negativa muy débil entre estos dos aspectos. Esto sugiere que hay una ligera tendencia a que a medida que el liderazgo autocrático aumenta, la comunicación pueda disminuir levemente, y viceversa. Sin embargo, la relación es tan débil que no se puede considerar significativa en la práctica.
4. Un índice de correlación de 0.3 entre liderazgo democrático y nivel de cohesión del equipo indica una correlación positiva moderada entre estos dos factores. Esto sugiere que a medida que aumenta el liderazgo democrático, también tiende a aumentar el nivel de cohesión del equipo, y viceversa. Sin embargo, la relación no es perfecta, lo que significa que otros factores también pueden influir en la cohesión del equipo.
5. Un índice de correlación de 0.3 entre liderazgo *laissez-faire* y liderazgo transaccional sugiere una correlación positiva moderada entre estos dos estilos de liderazgo. Esto implica que a medida que aumenta la presencia de liderazgo

laissez-faire, también tiende a aumentar la presencia de liderazgo transaccional, y viceversa. Sin embargo, la relación no es perfecta y puede haber otros factores que influyan en cada tipo de liderazgo de manera independiente.

6. Un índice de correlación de 0.3 entre liderazgo transaccional y nivel de cohesión del equipo indica una correlación positiva moderada entre estos dos aspectos. Esto sugiere que a medida que aumenta el liderazgo transaccional, también tiende a aumentar el nivel de cohesión del equipo, y viceversa. Sin embargo, al igual que en otros casos, la relación no es perfecta y puede haber otros factores que influyan en la cohesión del equipo además del estilo de liderazgo.
7. Un índice de correlación de 0.4 entre edad y experiencia indica una correlación positiva moderada entre estos dos factores. Esto sugiere que a medida que aumenta la edad de una persona, tiende a aumentar su nivel de experiencia, y viceversa. En otras palabras, las personas mayores tienden a tener más experiencia en comparación con las más jóvenes.
8. Un índice de correlación de 0.3 entre edad y liderazgo transformacional sugiere una correlación positiva débil entre estos dos aspectos. Esto implica que a medida que aumenta la edad de una persona, también tiende a aumentar la probabilidad de que exhiba rasgos de liderazgo transformacional, como la inspiración, la motivación y la visión compartida.
9. Un índice de correlación de -0.4 entre edad y comunicación indica una correlación negativa moderada entre estos dos factores. Esto sugiere que a medida que aumenta la edad de una persona, tiende a disminuir su nivel de habilidades de comunicación, y viceversa. Sin embargo, es importante considerar otros factores que puedan influir en la comunicación además de la edad.
10. Un índice de correlación de 0.3 entre género y liderazgo democrático sugiere una correlación positiva débil entre estos dos aspectos. Esto implica que las mujeres tienen una ligera tendencia a exhibir un estilo de liderazgo más democrático en comparación con los hombres, pero la relación no es muy fuerte.
11. Un índice de correlación de -0.3 entre educación y nivel de cohesión indica una correlación negativa débil entre estos dos factores. Esto sugiere que a medida

que aumenta el nivel educativo, tiende a disminuir el nivel de cohesión en un equipo, y viceversa. Sin embargo, esta relación no es muy fuerte y puede haber otros factores que influyan en la cohesión del equipo.

12. Un índice de correlación de -0.3 entre experiencia y liderazgo autocrático sugiere una correlación negativa débil entre estos dos aspectos. Esto implica que a medida que aumenta la experiencia de una persona, tiende a disminuir la probabilidad de que exhiba rasgos de liderazgo autocrático, como el control y la centralización del poder.
13. Un índice de correlación de -0.3 entre experiencia y nivel de cohesión indica una correlación negativa débil entre estos dos aspectos. Esto sugiere que a medida que aumenta la experiencia de una persona, tiende a disminuir el nivel de cohesión en un equipo, y viceversa.
14. Un índice de correlación de -0.6 entre nivel de cohesión y conflictos sugiere una correlación negativa fuerte entre estos dos factores. Esto implica que a medida que aumenta el nivel de cohesión en un equipo, tiende a disminuir la incidencia de conflictos, y viceversa.
15. Un índice de correlación de 0.3 entre nivel de cohesión y liderazgo y el éxito de las empresas sugiere una correlación positiva moderada entre estos factores. Esto implica que los equipos con un alto nivel de cohesión y un liderazgo efectivo tienen una mayor probabilidad de alcanzar el éxito en comparación con aquellos con menor cohesión y liderazgo menos efectivo.
16. Un índice de correlación de -0.4 entre comunicación y conflictos sugiere una correlación negativa moderada entre estos dos factores. Esto implica que a medida que aumenta el nivel de comunicación en un equipo, tiende a disminuir la incidencia de conflictos, y viceversa.

El análisis de los índices de correlación proporciona un enfoque importante sobre las relaciones entre diferentes variables en el contexto del liderazgo, la comunicación, la edad, la experiencia y otros aspectos relevantes para el funcionamiento de los equipos y el éxito empresarial. Se observa una variedad de correlaciones positivas y negativas, algunas más fuertes que otras, lo que indica la complejidad de estos fenómenos y la influencia de

múltiples factores en su interacción. Por ejemplo, la correlación positiva moderada entre liderazgo autocrático y liderazgo transaccional sugiere una tendencia a que ambos estilos de liderazgo coexistan en ciertas situaciones, mientras que la correlación negativa débil entre liderazgo autocrático y conflictos indica que un liderazgo más autocrático podría estar relacionado con una menor incidencia de conflictos en el equipo.

Asimismo, se observa una correlación negativa moderada entre edad y comunicación, lo que sugiere que a medida que las personas envejecen, podrían experimentar cierta disminución en sus habilidades de comunicación. Por otro lado, la correlación positiva moderada entre edad y liderazgo transformacional indica que las personas mayores podrían exhibir más rasgos de liderazgo transformacional, como la inspiración y la visión compartida.

Estos hallazgos muestran la importancia de considerar múltiples factores al analizar las dinámicas de liderazgo y trabajo en equipo, así como la necesidad de estrategias de desarrollo personalizado que tengan en cuenta las características individuales de los líderes y los miembros del equipo. Además, ofrecen diferentes perspectivas para la gestión de conflictos, la promoción de la cohesión del equipo y la maximización del potencial de liderazgo en diferentes contextos organizacionales.

Teniendo en cuenta el estudio de correlación y la interpretación de las encuestas se determinaron las variables que influyen en el desarrollo empresarial, donde prevalece el liderazgo.

La Tabla 14 muestra las variables identificadas como más importantes para el desarrollo empresarial donde prevalece el liderazgo basado en los resultados de la encuesta. La comunicación efectiva y la motivación del equipo son las variables más destacadas tanto en impacto en el desarrollo empresarial como en la prevalencia del liderazgo.

Tabla 14: Variables influyentes en el desarrollo empresarial.

Variable	Impacto en el Desarrollo Empresarial	Prevalencia del Liderazgo
Comunicación efectiva	Alto	Sí
Motivación del equipo	Moderado	Sí
Capacidad de adaptación	Moderado	Sí
Toma de decisiones	Moderado	Sí
Resolución de conflictos	Bajo	Sí

Fuente: Elaboración propia

Al recopilar el estudio de correlación y en la interpretación de las encuestas, es posible identificar las variables que influyen en el desarrollo empresarial donde prevalece el liderazgo. A continuación, las variables clave:

- **Estilos de liderazgo:** la correlación entre diferentes estilos de liderazgo, como autocrático, democrático y transaccional, y su impacto en el desarrollo empresarial es significativa. Por ejemplo, la presencia de un liderazgo democrático puede correlacionarse positivamente con el éxito empresarial y la cohesión del equipo, mientras que un liderazgo autocrático puede estar asociado con niveles más bajos de comunicación y una mayor incidencia de conflictos.
- **Experiencia y edad:** la correlación entre la edad, la experiencia y el liderazgo puede indicar cómo estas variables afectan la efectividad en el contexto empresarial. Por ejemplo, la edad puede correlacionarse positivamente con el liderazgo transformacional, lo que sugiere que la experiencia acumulada a lo largo de los años puede influir en la capacidad de un líder para inspirar y motivar a su equipo.
- **Comunicación y cohesión del equipo:** la correlación entre la comunicación, la cohesión del equipo y el éxito empresarial resalta la importancia de la comunicación

efectiva en el desarrollo de relaciones sólidas dentro del equipo y en el logro de los objetivos empresariales.

- **Nivel educativo:** aunque no se menciona explícitamente en el estudio de correlación, el nivel educativo de los líderes y miembros del equipo puede influir en su capacidad para liderar eficazmente y contribuir al éxito empresarial. Un mayor nivel educativo podría correlacionarse positivamente con una mayor capacidad de liderazgo y una mejor comprensión de las estrategias empresariales.

Estas variables, entre otras, hacen parte del desarrollo empresarial y la prevalencia del liderazgo al influir en la dinámica del equipo, las relaciones interpersonales y la eficacia de las estrategias de liderazgo implementadas en una organización. Es importante tener en cuenta estas variables al diseñar estrategias de desarrollo organizacional y al seleccionar y capacitar a líderes dentro de una empresa.

Identificación de los Tipos de Liderazgo en Proyectos

Se identificaron y analizaron los diferentes tipos de liderazgo presentes en proyectos empresariales. A través de un enfoque basado en la revisión de la literatura existente, el análisis de correlaciones y los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, se encontró cómo cada tipo de liderazgo contribuye al éxito y desarrollo empresarial. Esta investigación permitió comprender de manera adecuada la dinámica del liderazgo en el contexto empresarial y su impacto en la consecución de objetivos organizacionales para la ejecución de proyectos.

Los tipos de liderazgo en proyectos que contribuyen al éxito o desarrollo empresarial son:

- **Liderazgo Transformacional:** este estilo de liderazgo se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros del equipo hacia una visión compartida. Se ha encontrado que el liderazgo transformacional está positivamente correlacionado con el éxito empresarial, la cohesión del equipo y el liderazgo democrático. Los líderes

transformacionales suelen ser visionarios y capaces de generar un impacto significativo en la cultura y el rendimiento organizacional.

- **Liderazgo Democrático:** el liderazgo democrático fomenta la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Este estilo de liderazgo puede contribuir al desarrollo empresarial al promover un ambiente de trabajo colaborativo y empoderado. La correlación positiva entre el liderazgo democrático y el nivel de cohesión del equipo sugiere que este enfoque puede fortalecer las relaciones dentro del equipo y aumentar la eficacia en la consecución de objetivos.
- **Liderazgo Transaccional:** aunque se ha encontrado una correlación positiva moderada entre el liderazgo transaccional y el éxito empresarial, este estilo de liderazgo se centra en el intercambio de recompensas y la supervisión del desempeño. Si bien puede ser efectivo en ciertos contextos, su impacto en el desarrollo empresarial puede ser limitado en comparación con estilos más transformacionales.
- **Liderazgo Autocrático:** aunque no se ha identificado como el estilo de liderazgo más favorable para el desarrollo empresarial, el liderazgo autocrático puede ser efectivo en situaciones donde se requiere una toma de decisiones rápida y centralizada. Sin embargo, su correlación negativa con la comunicación y su relación débil con otros aspectos del éxito empresarial sugieren que su impacto puede ser limitado en el largo plazo.

A continuación, se resume estos tipos de liderazgo con su contribución al éxito y desarrollo empresarial:

Tabla 15: Tipos de liderazgo y su contribución al éxito y desarrollo empresarial.

TIPO DE LIDERAZGO	CONTRIBUCION AL DESARROLLO EMPRESARIAL	CARACTERISTICAS PRINCIPALES
Liderazgo Transformacional	Altamente contributivo	<ul style="list-style-type: none"> -Inspirador y motivador -Capacidad para generar una visión compartida -Promueve el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo
Liderazgo Democrático	Moderadamente contributivo	<ul style="list-style-type: none"> -Fomenta la participación en la toma de decisiones -Promueve un ambiente de trabajo colaborativo y empoderado -Escucha activa y valoración de las opiniones del equipo
Liderazgo Transaccional	Contribución moderada	<ul style="list-style-type: none"> -Enfoque en recompensas y supervisión del desempeño -Establece expectativas claras y objetivos específicos -Uso de incentivos y consecuencias
Liderazgo Autocrático	Contribución limitada	<ul style="list-style-type: none"> -Toma de decisiones centralizada y autoritaria. -Control y dirección por parte del líder -Poca participación del equipo en la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia.

El tipo de liderazgo más importante para el éxito o desarrollo empresarial es el **Liderazgo Transformacional**. Este tipo de liderazgo tiene una contribución significativa al desarrollo empresarial al inspirar a los miembros del equipo, promover una visión compartida y fomentar el crecimiento personal y profesional.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el desarrollo llevado a cabo, se han evaluado las características de los tipos de liderazgo en proyectos y su contribución al desarrollo de las empresas. Basado en encuestas, análisis de correlaciones y estudios de literatura, se presentan las conclusiones principales. En primer lugar, la importancia del liderazgo transformacional y democrático es evidente. El estudio ha demostrado que estos estilos de liderazgo son los más influyentes en el éxito y desarrollo empresarial, ya que fomentan la cohesión del equipo y la motivación de los empleados, contribuyendo significativamente al crecimiento y la efectividad organizacional.

Además, la correlación entre liderazgo y cohesión del equipo es notable. Se encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo democrático y la cohesión del equipo ($r = 0.3$), lo que sugiere que los líderes que practican un estilo democrático tienden a mejorar la cohesión del equipo, factor crucial para el éxito de los proyectos y la organización en su conjunto. Asimismo, se identificaron diversas variables que influyen en el desarrollo empresarial. Por ejemplo, se observó una correlación positiva entre la edad y la experiencia ($r = 0.4$), y una correlación negativa moderada entre la edad y la comunicación ($r = -0.4$). Estas relaciones ayudan a comprender cómo las características personales de los líderes afectan su efectividad y el desempeño de la organización.

Por otro lado, los desafíos del liderazgo autocrático fueron evidentes. Este estilo mostró correlaciones negativas débiles con la comunicación ($r = -0.1$) y los conflictos ($r = -0.2$), sugiriendo que, aunque puede reducir ligeramente los conflictos, también puede inhibir la comunicación abierta. Este estilo de liderazgo es menos favorable para el desarrollo empresarial en comparación con otros estilos más participativos y colaborativos. En contraposición, el impacto del liderazgo *laissez-faire* y transaccional también se destacó. La correlación positiva entre estos estilos ($r = 0.3$) indica que pueden coexistir, aunque ninguno de ellos demostró ser tan eficaz como el liderazgo transformacional y democrático en términos de contribuir al éxito empresarial. Ambos estilos pueden tener aplicaciones específicas, pero su impacto general en el desarrollo empresarial es menos significativo.

Además, el rol del género en el liderazgo democrático fue resaltado. Se encontró una correlación positiva débil entre el género y el liderazgo democrático ($r = 0.3$), sugiriendo que las mujeres tienden a exhibir un estilo de liderazgo más democrático en comparación con los hombres. Este hallazgo subraya la importancia de la diversidad de género en los roles de liderazgo para fomentar estilos de liderazgo inclusivos y participativos. Asimismo, la importancia de la comunicación y la cohesión se hizo evidente. La correlación negativa moderada entre la comunicación y los conflictos ($r = -0.4$) destaca la importancia de la comunicación efectiva en la reducción de conflictos y la mejora de la cohesión del equipo. Los líderes que promueven una comunicación abierta y transparente tienden a crear un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

También se observó el desarrollo de estructuras participativas, donde los hallazgos sugieren que los líderes que desarrollan estructuras participativas y fomentan la implicación de los empleados en la toma de decisiones tienden a lograr niveles más altos de cohesión y compromiso del equipo. Este enfoque participativo es especialmente eficaz en estilos de liderazgo transformacional y democrático. Por último, la resistencia al cambio y el liderazgo fue un tema relevante, pues se identificó una resistencia al cambio en ciertas organizaciones, pero los líderes transformacionales demostraron ser más efectivos en superar esta resistencia mediante la inspiración y la motivación de sus equipos. La capacidad de estos líderes para comunicar una visión compartida y motivar a sus empleados es crucial para la implementación exitosa de cambios organizacionales.

Se logró realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre los diferentes tipos de liderazgo en el contexto de proyectos. Esto permitió comprender las bases teóricas que sustentan cada estilo de liderazgo y su aplicabilidad en el ámbito empresarial. La investigación ha mostrado la interacción entre los diferentes estilos de liderazgo y su impacto en el éxito empresarial. Desde el liderazgo autocrático hasta el liderazgo transformacional, cada estilo ha demostrado influir de manera única en la dinámica organizacional y en la consecución de objetivos empresariales. Los resultados de las encuestas y el análisis de correlaciones han permitido identificar que los estilos de liderazgo transformacional y democrático son los más influyentes en el éxito y desarrollo empresarial, lo cual responde directamente al objetivo general de evaluar las características de los tipos

de liderazgo en proyectos. Además, la influencia positiva de estos estilos en la cohesión del equipo y la motivación de los empleados, junto con la identificación de variables como la edad, la experiencia y el género, que afectan el desarrollo empresarial. En conjunto, estos hallazgos no solo destacan la importancia de estilos de liderazgo inclusivos y participativos, sino que también ofrecen una comprensión profunda de cómo factores contextuales influyen en la efectividad del liderazgo y en el crecimiento sostenible de las organizaciones.

En conclusión, este trabajo ha contribuido significativamente al entendimiento del papel del liderazgo en el desarrollo empresarial de proyectos. Los resultados obtenidos proporcionan diferentes perspectivas para líderes y gerentes que buscan optimizar la eficacia de su liderazgo y promover el crecimiento sostenible de las organizaciones.

Bibliografía

Acosta. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. 3(8), 82-95. Obtenido de <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>

Alcázar, Cruz. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. 5(4), 89-122. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext

Arias, Gonzáles. (2020). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. 12(1), 100. Obtenido de <http://200.37.135.59/index.php/udh/article/view/256e>

Batista Figuereo, A., López Avendaño, J. E., & Díaz Valdés, T. (2020). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. UCE Ciencia. Revista de postgrado. Vol. 9(1).

Caicedo. (2020). CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LAS AGRUPACIONES DEL VOLUNTARIADO DE LA CRUZ ROJA SECCIONAL CAUCA DE LA CIUDAD DE POPAYÁN. 20(12), 50-62. Obtenido de <https://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/cc5123c07e0c480c47c073ccda33b56f.pdf>

Castillo Armijo, P., Puigdellivol Aguadé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100003&script=sci_arttext

Chinchilla. (2020). Obstáculos en la implementación de control interno en MIPYMES en Colombia. 22(14), 85-207. Obtenido de https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_10.pdf

Cifuentes. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. 14(26), 100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3439/343963784005/343963784005.pdf>

Flores. (2020). Estilos de liderazgo y productividad del área de operaciones del sector construcción en Lima Metropolitana, Perú, 2020. 12(5), 10-70. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2334>

Florez. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. Revista Científica Epistemia. 4(3), 119-128. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422>

Franco. (2023). Apostando por el líder atento: Investigación sobre liderazgo servicial, TMX y orientación a la distancia de poder en trabajadores. 5(12), 50-62. Obtenido de <https://riucv.ucv.es/handle/20.500.12466/3090>

Gaete Vergara, M., Acuña Collado, V., & Ramírez Muga, M. (15 de Marzo de 2020). SCIELO. Obtenido de Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242020000100019&script=sci_arttext

Gómez Ortiz, R. (Junio de 2008). SCIELO Pensamiento y Gestión. Obtenido de El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100007&script=sci_arttext

Ibarra, González, Rodríguez. (2023). Aportaciones metodológicas para el uso de la entrevista semiestructurada en la investigación educativa a partir de un estudio de caso múltiple. 42(2), 100. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/546401>

Loaiza. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. 10(52), 9-26. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332023000200009&script=sci_arttext

Macías-Negrete, E., Enríquez Pérez, E., & Zepeda, E. (2016). Identificación Del Tipo De Liderazgo En Un Centro Automotriz: Un Diagnóstico Y Una Crítica. Revista Internacional Administración & Finanzas, vol. 5, núm. 3, págs. 89-102. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1954021

Martín García, P., & Heredero, C. (2014). LIDERAZGO ACOMODATIVO Y RESULTADOS EMPRESARIALES: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL ANÁLISIS DE STEVE JOBS. *Interciencia*, vol. 39, núm. 9, pp. 673-680.

Martín Molina, A. (Septiembre de 2023). *Capital Humano*, Editorial CISS. Obtenido de La extinción del liderazgo en las nuevas estructuras empresariales: <https://www.factorhuma.org/images/docs/2023/c624-extincion-liderazgo.pdf>

Martínez, Palacios, Oliva. (2023). GUÍA PARA LA REVISIÓN Y EL ANÁLISIS DOCUMENTAL: PROPUESTA DESDE EL ENFOQUE INVESTIGATIVO. 19(1), 100. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Isaias-Martinez-Corona-2/publication/369385707_Guia_para_la_Revision_y_el_Analisis_Documental_Propuesta_desde_el_Enfoque_Investigativo/links/6419d1a866f8522c38c211b7/Guia-para-la-Revision-y-el-Analisis-Documental-

Olivas. (2023). El liderazgo resiliente en las pequeñas y medianas empresas en Ciudad Juárez, Chihuahua, México. 6(15), 62. Obtenido de <http://erecursos.uacj.mx/handle/20.500.11961/6727>

Parra, Sánchez. (2020). La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de La Enseñanza. 4(2), 50. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14385>

Rabanal, Vila. (2023). Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023. 4(12), 100. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121211>

Rodríguez Díaz, R., Jiménez Cortés, R., & Rebollo Catalán, Á. (26 de Mayo de 2016). Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. Obtenido de GESTIÓN Y LIDERAZGO EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. VOCES Y EXPERIENCIAS: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43613/GESTI%c3%93N%20Y%20LIDERAZGO%20EMPRESARIAL%20CON%20PERSPECTIVA%20DE%20G%c3%89NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. 3(26), 237-262. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237

Rosero Montenegro, V., & González Rosas, E. (30 de Diciembre de 2017). JÓVENES EN LA CIENCIA, 3(2), 1472–1476. Obtenido de COMPARATIVO DE LOS PRINCIPALES TIPOS DE LIDERAZGO QUE PRACTICAN LAS EMPRESAS DE MÉXICO Y COLOMBIA: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2162>

Salgado. (2020). Comportamiento prosocial en una escuela chilena: Una intervención basada en la subjetividad del estudiantado. 24(2), 148-169. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200148

Sánchez. (2020). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. 5(12), 80. Obtenido de <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128>

Santander. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. 3(2), 15-29. Obtenido de <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/64>

Vargas. (2023). Liderazgo ético. Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales., 33, págs. 165-180. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/27208202>

Viveros, N. L. H., & Camargo, F. F. (2020). Administración colaborativa: el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones. 4(2), 80. Obtenido de <https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/111>

Vizcaíno, Cedeño, Maldonado. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. 7(4), 100. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

ANEXO 1

TABLA PONDERACION DE LAS CATEGORIAS

Edad	Genero	Educación	Experiencia	Liderazgo Autocrático	Liderazgo Democrático	Liderazgo <i>Laissez-Faire</i>	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Nivel De Cohesión Del Equipo	Comunicación	Conflictos	Liderazgo Y El Éxito De Las Empresas
4	1	4	4	2	4	2	2	3	4	4	1	1
5	0	4	5	2	3	2	4	5	4	3	1	1
4	1	4	4	2	3	3	4	5	3	4	1	1
3	1	4	5	1	3	3	3	5	4	4	1	1
4	0	4	5	2	4	4	5	3	4	4	1	1
3	0	4	2	4	3	2	4	4	4	3	1	1
5	0	4	5	5	2	1	3	4	4	2	1	1
3	0	4	4	2	3	4	4	5	4	4	1	1
4	1	4	5	2	4	4	2	4	3	3	1	1
5	1	3	5	4	3	4	4	5	4	4	1	1
5	1	4	5	1	5	2	4	5	5	1	1	1
5	1	3	5	1	4	4	4	4	4	2	1	1
4	1	4	2	4	2	3	4	4	4	4	1	1
3	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	1

3	1	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	1
4	0	5	5	1	4	3	3	5	4	2	1	1
3	0	3	5	2	2	4	2	5	4	3	1	1
4	1	4	5	3	4	4	3	5	3	3	1	1
4	1	5	5	2	2	2	1	4	3	2	1	1
4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1
3	0	3	3	2	4	1	1	4	4	3	1	1
4	0	4	1	4	3	4	4	5	5	4	0	1
4	1	4	5	2	4	4	3	3	4	4	1	1
4	0	4	3	2	5	1	4	5	5	4	0	1
5	0	5	5	2	3	2	4	5	3	3	1	1
4	0	5	5	2	2	4	3	5	3	4	1	1
5	1	4	5	2	3	2	3	5	5	4	1	1
4	0	4	5	2	4	3	3	5	3	4	1	0
4	1	4	4	1	5	2	2	5	4	4	1	1
5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1
4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	4	1	1
3	0	4	3	2	4	3	3	4	4	4	1	1
4	1	4	3	2	4	4	3	3	4	3	1	1
4	0	4	5	2	3	2	3	4	5	5	0	1
4	1	4	5	2	4	2	4	4	5	5	1	1
4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	0	1

Fuente: Elaboración propia