

# ESTILO DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO COMO DETERMINANTE PARA LA PERDURABILIDAD EMPRESARIAL DEL SECTOR SERVICIOS\*

Campo Elías López-Rodríguez\*\*, Diego Fabián Góngora-Mogollón\*\*\*, Johan Gilberto Rodríguez-López\*\*\*\*

Recibido 21 de abril del 2023 • Aprobado 17 de mayo de 2023

<https://doi.org/10.22395/seec.v26n61a4463>

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre los estilos de liderazgo estratégico como determinante para la perdurabilidad en el mercado, partiendo de la percepción de los empleados de una organización del sector servicios en Colombia. Se desarrolló un estudio de alcance correlacional con un enfoque cuantitativo, dirigido a una población compuesta por 137 colaboradores, utilizando el estadístico Chi-cuadrado, las correspondencias simples y la normalización simétrica a través del software SPSS® versión 26.0. Entre los resultados más relevantes, se destaca que la formación académica y las áreas de gestión a las que pertenecen los colaboradores guardan relaciones importantes con el nivel de decisión de los líderes, su compromiso en la toma de decisiones y la confianza en los subalternos. Se concluye que la caracterización de los diferentes estilos de liderazgo contribuirá a la perdurabilidad empresarial a través de los procesos gerenciales dentro de las organizaciones.

## PALABRAS CLAVES

Liderazgo estratégico, estilos de liderazgo, perdurabilidad empresarial.

## CLASIFICACIÓN JEL

L21, M12, M21.

## CONTENIDO

Introducción; 1. Revisión de la literatura; 2. Metodología; 3. Resultados; 4. Conclusiones; Bibliografía.

---

\* El presente artículo de investigación es producto del desarrollo de un trabajo de grado del programa de Maestría en Gerencia de la Innovación de Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Producto asociado al grupo de investigación GOEES, con clasificación B según Minciencias. Título del proyecto: Estilos de liderazgo estratégico como determinante para la perdurabilidad en el mercado de la empresa colombiana GNG Ingeniería S.A.S. Entidad financiadora: Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Período de ejecución: enero de 2022 a abril de 2023.

\*\* Doctor en Psicología del Consumidor. Investigador de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Correo de contacto: [clopezr3@uniminuto.edu.co](mailto:clopezr3@uniminuto.edu.co) Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4061-2979>

\*\*\* Magíster en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Correo de contacto: [diego.gongora@uniminuto.edu.co](mailto:diego.gongora@uniminuto.edu.co) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7454-1083>

\*\*\*\* Magíster en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Correo de contacto: [johan.rodriguez-l@uniminuto.edu.co](mailto:johan.rodriguez-l@uniminuto.edu.co) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6942-9644>

# STRATEGIC LEADERSHIP STYLE AS A DETERMINANT OF BUSINESS SUSTAINABILITY IN THE SERVICE SECTOR

## ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between strategic leadership styles as a determinant for endurance in the market based on the appreciation of the employees of a service sector organisation in Colombia. A correlational scope was developed with a quantitative approach to a population of 137 employees, using the Chi-square statistic, simple correspondences and symmetrical normalisation through the SPSS® software version 26.0. Among the most important results, it is highlighted that, with the academic training and the management areas to which the collaborators belong, there are important relationships with the level of decision making of the leaders, their commitment in decision-making, and the confidence in the subordinates. It is concluded that the characterisation of the different leadership styles will help business sustainability based on the managerial processes within the organisations.

## KEYWORDS:

Strategic leadership, leadership styles, business sustainability.

## JEL CLASSIFICATION:

L21, M12, M21.

## KEY WORDS:

Introduction; 1. Literature review; 2. Methodology; 3. Results; 4. Conclusions; Bibliography.

## INTRODUCCIÓN

Es relevante resaltar que en las organizaciones, el liderazgo y sus estilos han sido determinantes para su perdurabilidad en el mercado (Bui et al., 2022). Debido a las nuevas dinámicas competitivas en los diferentes sectores productivos, las empresas han tenido que promulgar cambios en sus estructuras organizacionales, dejando de ser compañías gerenciadas para convertirse en compañías lideradas, las cuales planean, evalúan, crean, asignan recursos, fiscalizan y solucionan problemas que permitan consolidarse a largo plazo (Su et al., 2019).

Kantabutra y Ketprapakorn (2020) definen la perdurabilidad empresarial como la capacidad de las organizaciones de permanecer en el mercado a pesar de los inconvenientes y obstáculos que se presentan. Al respecto, Azhoni et al. (2018) manifiestan que la perdurabilidad empresarial está asociada con la capacidad de las organizaciones de adaptarse al cambio, creando ventajas competitivas y manteniendo la sostenibilidad a lo largo del tiempo. Mientras que Franken et al. (2012) afirman que la perdurabilidad empresarial está asociada al éxito, a la consolidación, fortaleza y al crecimiento de las organizaciones, generando empleos, estabilidad y beneficios para los accionistas.

La perdurabilidad empresarial ha sido objeto de estudio en entornos internacionales a partir de la supervivencia de unas empresas y la desaparición de otras (Isaksson, 2021). En el caso colombiano, este tema ha sido abordado a través de revisiones de la literatura (Rodríguez, 2012), reflexiones sobre el liderazgo y los sistemas organizacionales (Contreras et al., 2012), y aproximaciones desde la cultura organizacional para la perdurabilidad (Sánchez, 2014).

El liderazgo estratégico es el conjunto de capacidades que deben tener los miembros de una organización para lograr que un equipo humano consiga anticipar, imaginar, mantener la flexibilidad y pensar estratégicamente, estableciendo cambios que creen un destino viable para las diferentes áreas de gestión de las empresas. Ha aportado conocimiento y competitividad a las empresas del nuevo milenio (Rodríguez, 2016), mediante la incorporación de objetivos estratégicos que proporcionan un marco para realizar planes a largo plazo para optimizar la perdurabilidad, crecimiento y viabilidad de la organización (Aldana et al., 2019).

Según López-Lemus et al. (2020), el liderazgo estratégico es algo más que una ecuación que suma liderazgo y estrategia; el adjetivo estratégico hace alusión a un alto nivel de trascendencia decisiva para el crecimiento, completado a través de la palabra liderazgo como un conjunto de destrezas que posee una persona para

profesar como líder (Contreras et al., 2012). Es así como el adecuado liderazgo estratégico apunta a crear un ambiente favorable en la empresa (Su et al., 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, este estudio busca responder al siguiente interrogante: ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo estratégico como determinante para la perdurabilidad empresarial con la percepción de los colaboradores en el sector de servicios en Colombia? Por ello, se debe reconocer la naturaleza teórica del liderazgo estratégico, de sus estilos y de su incidencia en la gerencia de las organizaciones. Se analizan los factores que caracterizan el liderazgo estratégico como determinante para la perdurabilidad en el mercado del sector servicios y, finalmente, se determina el grado de relación existente entre los estilos de liderazgo estratégico y la perdurabilidad empresarial según la percepción de los colaboradores de la organización estudiada. Esta investigación permite identificar la importancia de fortalecer el acervo científico enfocado en los estilos de liderazgo como determinante en la perdurabilidad empresarial y consolidarlo en programas de formación administrativa presentes en el ámbito académico en sus diferentes niveles de formación.

## 1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Cuadrado (2001) describe al liderazgo autocrático como un estilo en el cual el líder del grupo de trabajo tiene toda la potestad y responsabilidad. El líder es quien toma las determinaciones, elige y traza los objetivos, diseña cómo se efectuarán, establece las fechas y calcula los recursos fundamentales para el cumplimiento de las metas. Asimismo, se considera un tipo de persona rigurosa hacia los pensamientos de sus colaboradores, guiándose por sus convenientes argumentos y asumiendo el compromiso en la toma de decisiones (Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala, 2016).

Respecto al liderazgo democrático, Collante y Flores (2018) lo definen como la acción de incluir a su conjunto de trabajadores en el proceso de toma de fallos, administrar autoridad, alentar la participación en la disposición de técnicas y metas de trabajo, utilizando las capacitaciones como una oportunidad para guiar a sus colaboradores. Es decir, se forja la figura del líder como alguien que involucra activamente a sus subordinados en la toma de decisiones (Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala, 2016).

El liderazgo *laissez-faire* asevera que el líder muestra desinterés, tanto por sus metas como con sus trabajadores, y evita involucrarse en el trabajo del grupo (Rodríguez-Muñoz et al., 2012). Este líder suministra información solo cuando lo solicitan

y confiere poder para que los colaboradores organicen el trabajo de acuerdo con la iniciativa del grupo (Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala, 2016).

Respecto al liderazgo carismático, se resalta que compartir las experiencias de los líderes y con su equipo deja enseñanzas útiles para sí mismos, con el propósito de obtener una elevada eficiencia (Collante y Flores, 2018). Este tipo de liderazgo, más que apoyar a su unidad, muestra interés por la mejora continua, teniendo claros los objetivos (Cuadrado, 2001). Es importante en las primeras fases de impulso de una organización, ya que es preciso que los objetivos comunes sean regularizados por una persona capaz de gestionarlos de la mejor manera y con el acuerdo de gran parte de la comunidad (Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala, 2016).

Desde la óptica de Silva Peralta et al. (2016), el liderazgo transaccional se puede precisar como la vigilancia que realiza el líder a sus colaboradores a través de cambios que pueden ser distinciones o penalizaciones, teniendo en cuenta el resultado obtenido basándose en los parámetros brindados. Representa una base sólida para interactuar de manera eficiente con los subordinados en una organización, ya que se basa en el intercambio o transacciones que benefician a ambas partes (Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala, 2016).

Para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es el método para lograr un cambio verdadero en los subalternos, focalizándose en convertir a otros para ayudarse recíprocamente, de manera cadenciosa, orientando de forma general la compañía. Los líderes transformacionales no solo lideran apelando a una ineludible redundancia a sus colaboradores, sino que quieren cambiar la conducta de estos (Cuadrado, 2001).

Es pertinente resaltar algunos estudios que han abordado las temáticas de liderazgo y perdurabilidad empresarial. Contreras et al. (2012) analizaron las implicaciones que tiene para el liderazgo estratégico la transición entre las visiones convencionales de las empresas y las dinámicas emergentes asociadas con sistemas complejos que permiten promover aspectos como el aprendizaje y la innovación para la perdurabilidad empresarial. Por otra parte, Sanabria Landazábal (2012) afirma que el liderazgo en los procesos de internacionalización puede asumirse como una ventaja competitiva eficiente desde la información obtenida en los mercados foráneos, fortaleciendo no solo la productividad, sino también la perdurabilidad empresarial en función del relacionamiento con los consumidores.

En otro estudio se revisa la importancia de la gestión del cambio para el desarrollo organizacional y cómo este debe ser liderado de forma disruptiva, teniendo en cuenta el ambiente externo en el que están inmersas las empresas, trascendiendo

de un liderazgo transaccional a un liderazgo transformacional donde la inestabilidad y la incertidumbre son habituales e influyen en la perdurabilidad empresarial (Torres y Ramírez, 2013). Robles Francia et al. (2013) compararon prácticas de liderazgo transformacional y transaccional entre directivos colombianos y mexicanos con el propósito de identificar y analizar similitudes o diferencias entre los dos países y su impacto en la perdurabilidad empresarial.

## 2. METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo un enfoque correlacional, donde se estudiaron los estilos de liderazgo estratégico y su relación con la perdurabilidad empresarial de una organización del sector servicios en Colombia, basándose en la percepción de sus colaboradores. Para el análisis correlacional, se utilizó el estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el cual evalúa la adecuación de unos datos a una distribución de probabilidad conocida. Esta prueba estadística se emplea en el estudio de dos o más grupos y de dos o más variables (Gómez, 2008).

La población fue de carácter finito y estuvo conformada por 210 colaboradores vinculados laboralmente con la organización del sector servicios estudiada. Estos se encuentran ubicados en las ciudades de Barranquilla y Bogotá, en Colombia, y forman parte de áreas de gestión como la administrativa, talento humano, seguridad y salud en el trabajo, sistemas, jurídica, contable, licitaciones, y área de proyectos.

Debido a la dificultad para aplicar el instrumento al total de la población, se calculó el tamaño de la muestra a partir de un muestreo probabilístico, donde todos los elementos de la población seleccionada tienen influencia en el estudio y pueden ser seleccionados para formar parte de la muestra. Considerando una confiabilidad del 95%, un margen de error del 5%, y un coeficiente de variabilidad positivo y negativo del 50% cada uno, el tamaño de la muestra fue de 137.

El instrumento propuesto para la investigación fue una encuesta conformada por 25 ítems organizados de la siguiente manera: del ítem 1 al 5, la caracterización demográfica de los participantes; del ítems 6 al 8, la caracterización de los participantes dentro de la organización estudiada; y finalmente, desde los ítems 9 al 25, una serie de frases cortas que permitieron identificar elementos representativos de los estilos de liderazgo estratégico como determinantes para la perdurabilidad empresarial, según Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala (2016). Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos donde el 1 hace referencia a la postura "totalmente en desacuerdo" y el 5 a "Totalmente de acuerdo". La validez de contenido se desarrolló a través del

juicio de dos expertos, quienes realizaron ajustes en la redacción de los ítems para fortalecer cada dimensión estudiada.

La validez de la escala utilizada en el instrumento se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual establece los siguientes parámetros para la consistencia interna: de 0,81 a 1,00, muy alta; de 0,61 a 0,80, alta; de 0,41 a 0,60, moderada; de 0,21 a 0,40, baja; y de 0,01 a 0,20, muy baja (Virla, 2010). Los constructos que conforman la tercera parte del instrumento y el nivel de confiabilidad de la escala son los siguientes: líder autocrático 0,641 (alta), líder democrático 0,839 (muy alta), y líder liberal 0,905 (muy alta). Los datos obtenidos se analizaron con el software SPSS® versión 26.0, reconocido por su capacidad de análisis y tratamiento de datos estadísticos, siendo una de las herramientas más utilizadas en procesos investigativos en ciencias empresariales (Berlanga et al., 2013).

### **3. RESULTADOS**

Desde el ejercicio correlacional se identificaron las dimensiones que caracterizan los estilos de liderazgo estratégico en una organización del sector servicios colombiana y su nivel de asociación con algunas variables de caracterización demográfica y organizacional. Los análisis estadísticos determinaron que, con la formación académica y las áreas de gestión a las que pertenecen los colaboradores existen importantes correlaciones con dichos factores. A partir de la significación asintótica (bilateral) que genera Chi-cuadrado se presentan las correlaciones encontradas en la tabla 1, las cuales se sustentan con un nivel de seguridad del 95% y un porcentaje de falla del 5% (Cedrón, 2017).

Es pertinente resaltar que, la significación asintótica (bilateral) o valor "p" consiste en el cálculo que permite probar hipótesis de un supuesto proveniente de muestras aleatorias, prosiguiendo a contrastar la hipótesis determinando el error. Habitualmente se utilizan valores para este error de 0,001 hasta 0,1, el más frecuentemente utilizado es 0,05 (Mueses, 2008), y cuando esta es inferior a 0,05 se confirman las correlaciones (Gómez, 2008).

**Tabla 1. Asociación entre las dimensiones que caracterizan los estilos de liderazgo estratégico con la formación académica y las áreas de gestión a las que pertenecen los colaboradores.**

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones que caracterizan los estilos de liderazgo estratégico</b>	<b>Significación (bilateral)</b>
	El nivel de decisión de los líderes es vertical en la organización	0,012
Formación académica	Los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización	0,034
	Los líderes de la empresa confían en la capacidad de los colaboradores	0,034
Área de gestión	Los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización	0,046
	Los líderes están ausentes cuando se les necesita	0,041
	Los líderes evitan involucrarse cuando surge un tema importante	0,012

Fuente: elaboración propia (2022)

Posterior a la identificación de dichas correlaciones, cada una de ellas se sometió a dos tipos de análisis. El primero se denomina análisis de correspondencias simples, una técnica descriptiva cuyo objetivo es sintetizar abundantes datos en una cifra reducida de extensiones, minimizando la pérdida de datos viable. Este análisis se representa en tablas de contingencia de dos variables cualitativas, lo que permite resumir y representar la información contenida en las filas y columnas, y sacar conclusiones sobre las posibles relaciones entre las dos variables nominativas u ordinales de origen (Fernández, 2011).

En segunda instancia, se propuso una normalización simétrica para cada asociación, permitiendo así la identificación, análisis, semejanzas y diferencias de las particularidades sociodemográficas para los participantes frente a las formas de liderazgo como determinante para la perdurabilidad empresarial. En el proceso de normalización simétrica, "para cada dimensión, las calificaciones de fila son la media contenida de las puntuaciones de columna divididas por el valor propio coincidente, y al revés para las puntuaciones de columna" (Sánchez Sellero et al., 2018, p. 12).

En los datos obtenidos en la tabla 2 donde se relacionan la formación académica de los colaboradores con la dimensión "el nivel de decisión de los líderes es vertical en la organización" existe un nivel de esclarecimiento de los datos sobre dos dimensiones con una inercia del 92,2 % en términos de análisis de correspondencias simples en reducción de dimensiones. Así mismo, desde lo visualizado en el gráfico 1 los tecnólogos, profesionales y los posgraduados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el potencial de decisión de los líderes es vertical a la organización; mientras que los técnicos están totalmente de acuerdo con esta afirmación.

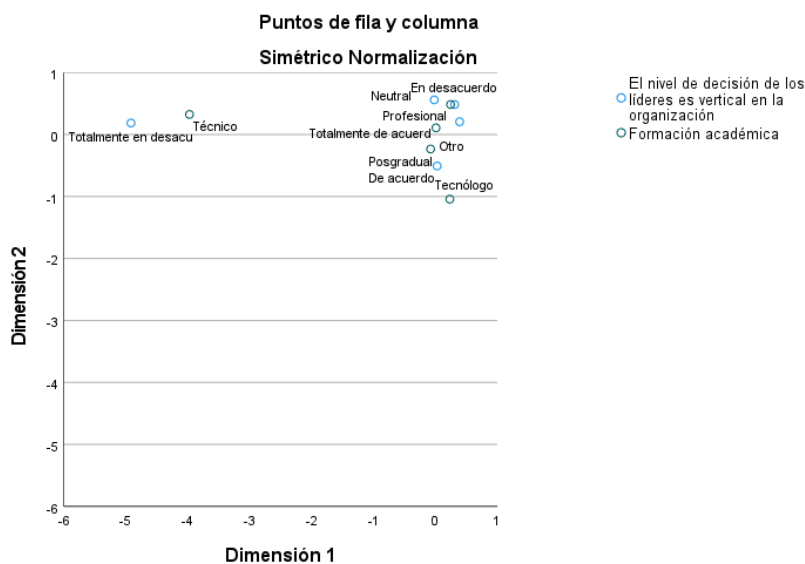


Tabla 2. Análisis de correspondencias simples entre formación académica y la dimensión “el nivel de decisión de los líderes es vertical en la organización”

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,412	,170			,678	,678	,253	,032
2	,247	,061			,244	,922	,081	
3	,134	,018			,072	,994		
4	,039	,002			,006	1,000		
Total		,250	31,295	,051 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 1. Normalización simétrica entre formación académica y la dimensión “el nivel de decisión de los líderes es vertical en la organización”



Fuente: elaboración propia (2022)

La tabla 3 destaca que entre la formación académica y la dimensión “los líderes muestran un agudo nivel de compromiso en la toma de decisiones en la organización”, se presenta un alto grado de explicación de los datos en dos dimensiones con una inercia del 98,9 % en términos del análisis de correspondencias simples. Del mismo

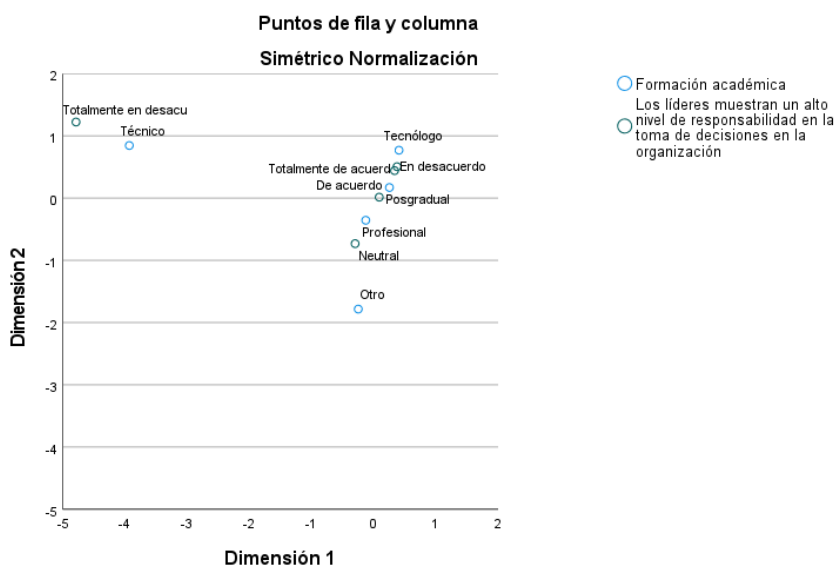
modo, el gráfico 2 muestra que los colaboradores con formación tecnológica y técnica están totalmente en desacuerdo con la idea de que los líderes exhiban un alto nivel de compromiso en la toma de decisiones en la organización; mientras que las personas con formación posgradual están totalmente de acuerdo en que los líderes muestran un agudo nivel de compromiso en la toma de decisiones en la organización.

Tabla 3. Análisis de correspondencias simples entre formación académica y la dimensión “los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización”

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,424	,180			,809	,809	,231	,508
2	,200	,040			,181	,989	,088	
3	,048	,002			,010	1,000		
4	,008	,000			,000	1,000		
Total		,222	27,776	,115 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 2. Normalización simétrica entre formación académica y la dimensión “los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización”



Fuente: elaboración propia (2022)

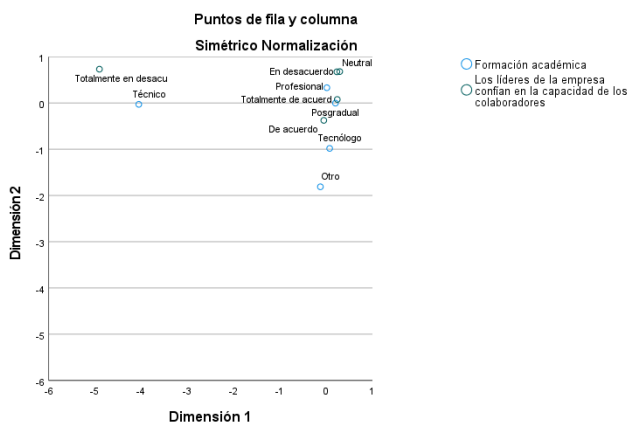
La tabla 4 muestra que entre la formación académica y la dimensión "los líderes de la empresa confían en la capacidad de los colaboradores" existe un nivel de explicación de los datos en dos dimensiones del 95,9 % en términos del análisis de correspondencias simples para reducción de dimensiones. En el gráfico 3, se observa que los participantes con formación profesional, al igual que las personas con formación técnica, no están de acuerdo con la idea de que los líderes confíen en la capacidad de los colaboradores de la organización; mientras que las personas con formación académica posgradual y tecnológica sí están de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 4. Análisis de correspondencias simples entre formación académica y la dimensión "los líderes de la empresa confían en la capacidad de los colaboradores".

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,412	,170			,765	,765	,259	-,081
2	,207	,043			,193	,959	,064	
3	,086	,007			,033	,992		
4	,043	,002			,008	1,000		
Total		,222	27,695	,117 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 3. Normalización simétrica entre formación académica y la dimensión "los líderes de la empresa confían en la capacidad de los colaboradores".



Fuente: elaboración propia (2022)

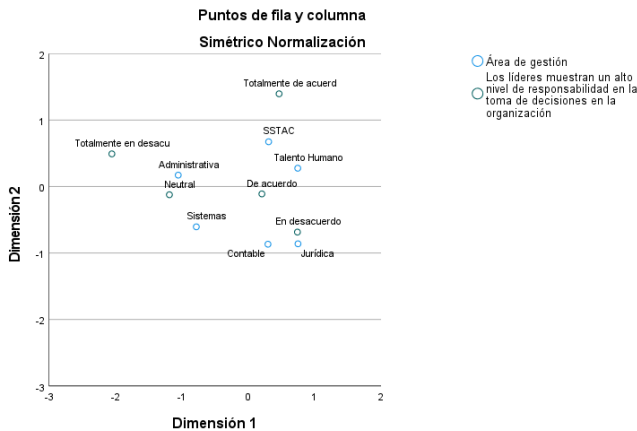
Lo presentado en la tabla 5 revela que, entre las áreas de gestión y la dimensión "los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización", existe una definición de los datos en dos dimensiones con una inercia del 90,3 % en términos del análisis de correspondencias simples. Es destacable mencionar que, según muestra el gráfico 4, áreas de gestión como la jurídica y la contable no consideran que los líderes muestren un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la compañía; mientras que áreas como Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) expresan estar de acuerdo, e incluso totalmente de acuerdo, con esta afirmación.

Tabla 5. Análisis de correspondencias simples entre área de gestión y la dimensión "los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización".

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,513	,263			,616	,616	,104	,055
2	,350	,123			,287	,903	,092	
3	,200	,040			,094	,997		
4	,035	,001			,003	1,000		
Total		,427	22,647	,306 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 4. Normalización simétrica entre área de gestión y la dimensión "los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en la organización"



Fuente: elaboración propia (2022)

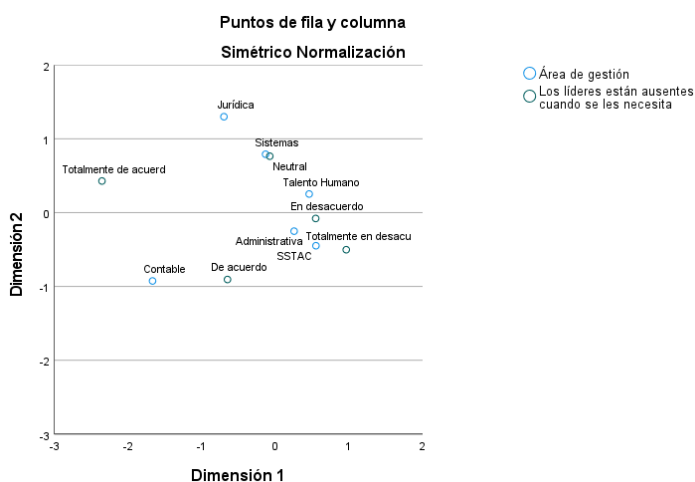
Desde lo observado en la tabla 6, se evidencia que entre las áreas de gestión y la dimensión “los líderes están ausentes cuando se les necesita”, existe una definición de los datos en dos dimensiones del 83,5 % en términos de correspondencias simples. El gráfico 5 establece que en el área de sistemas, los colaboradores muestran neutralidad; asimismo, se puede notar que las áreas administrativas y de talento humano están totalmente en desacuerdo con la idea de que los líderes están ausentes cuando se les necesita.

Tabla 6. Análisis de correspondencias simples entre área de gestión y la dimensión “los líderes están ausentes cuando se les necesita”

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,502	,252			,475	,475	,093	,045
2	,437	,191			,360	,835	,112	
3	,236	,056			,105	,940		
4	,179	,032			,060	1,000		
Total		,531	28,149	,106 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 5. Normalización simétrica entre área de gestión y la dimensión “los líderes están ausentes cuando se les necesita”



Fuente: elaboración propia (2022)

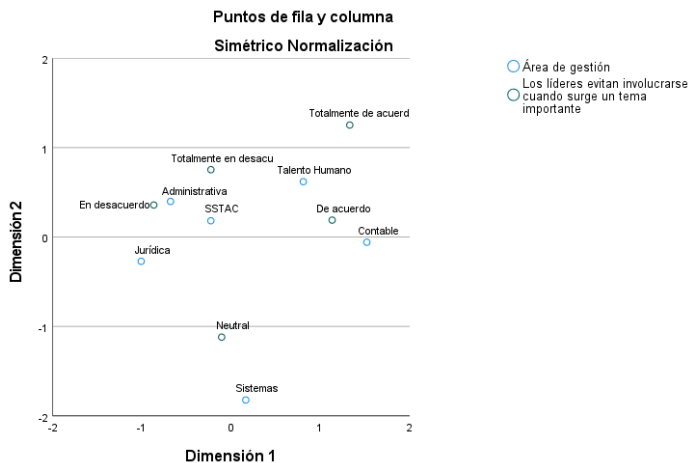
La tabla 7 destaca que entre las áreas de gestión y la dimensión "los líderes evitan involucrarse cuando surge un tema importante", hay una definición de los datos en dos dimensiones con una inercia del 83,5 %. El gráfico 6 muestra que el personal del área administrativa, jurídica y SST se encuentra en desacuerdo con la idea de que los líderes evitan involucrarse cuando surge un tema importante; mientras que las áreas de talento humano y contable están totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 7. Análisis de correspondencias simples entre área de gestión y la dimensión "los líderes evitan involucrarse cuando surge un tema importante"

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación
1	,608	,370			,503	,503	,092	,038
2	,494	,245			,332	,835	,116	
3	,294	,086			,117	,952		
4	,188	,036			,048	1,000		
Total		,737	39,044	,007 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

Fuente: elaboración propia (2022)

Gráfico 6. Normalización simétrica entre área de gestión y la dimensión "los líderes evitan involucrarse cuando surge un tema importante"



Fuente: elaboración propia (2022)

## CONCLUSIONES

El desarrollo de esta investigación permitió, a través de un análisis cuantitativo, comprender la apreciación de los colaboradores hacia los diferentes estilos de liderazgo y cómo estos afectan la perdurabilidad en el mercado de una empresa del sector servicios en Colombia. Algunos de los referentes consultados, como Rodríguez (2012), coinciden en que la perdurabilidad empresarial se relaciona con la supervivencia y desaparición de empresas; otros autores resaltan que está asociada con la capacidad de adaptación al cambio, la creación de ventajas competitivas y la sostenibilidad a largo plazo (Sánchez, 2014). Además, Bui et al. (2022) afirman que está vinculada al éxito, consolidación, fortaleza y crecimiento.

Contreras et al. (2012) determinan que, mediante un liderazgo colaborativo, los líderes deben fomentar en la organización procesos de aprendizaje e innovación para consolidar la perdurabilidad empresarial. Sin embargo, los resultados del presente estudio muestran que la formación académica de los colaboradores determina diferentes percepciones. Los colaboradores con formación profesional y técnica discrepan en la confianza de los líderes en la capacidad de los colaboradores, mientras que aquellos con formación posgradual están de acuerdo con esta percepción.

Torres y Ramírez (2013) sostienen que el desafío para los líderes radica en abordar el cambio organizacional de manera diferente, deslegitimando el control total de los procesos administrativos para alcanzar metas estructuralmente planificadas, especialmente en un contexto multicultural empresarial. En este estudio, los participantes con formación profesional y técnica perciben una falta de confianza por parte de los líderes en la capacidad de los colaboradores, mientras que aquellos con formación académica posgradual sí perciben esta confianza.

Los análisis estadísticos revelaron importantes correlaciones entre la formación académica, las áreas de gestión y el nivel de decisión de los líderes, su compromiso en la toma de decisiones, la confianza en la capacidad de los colaboradores, los niveles de ausentismo y el compromiso ante situaciones relevantes.

Según la formación académica de los empleados, se encontró que aquellos con formación tecnológica, profesional y posgradual están de acuerdo en que el nivel de decisión de los líderes es vertical en las empresas. Por otro lado, los colaboradores con formación técnica discrepan, lo que sugiere una mayor cercanía entre la alta gerencia y los colaboradores, lo que promueve ambientes competitivos, mayor colaboración y comunicación efectiva.

Del mismo modo, en relación con la formación académica, se estableció que áreas como la jurídica y la contable no perciben un alto nivel de compromiso en la toma de decisiones por parte de los líderes en la empresa. En cambio, sectores como SST muestran estar de acuerdo con esta percepción. Sin embargo, la responsabilidad en la toma de decisiones es crucial para identificar problemas, analizar alternativas y seleccionar la más adecuada, lo que influye en la perdurabilidad en el mercado de la empresa estudiada.

De acuerdo con la formación académica de los colaboradores, se identificó que aquellos con formación profesional y técnica discrepan en la confianza que los líderes tienen en las capacidades de los colaboradores, mientras que aquellos con formación tecnológica sí están de acuerdo en que los líderes confían en las capacidades de los colaboradores. Este aspecto desempeña un papel importante en la expansión de la obtención de la compañía, al permitir la delegación de funciones y responsabilidades, lo que conduce a una mayor perdurabilidad en el mercado y mejora la autosuficiencia de los colaboradores.

En relación con las áreas de gestión, como el área jurídica y contable, los colaboradores con formación profesional, tecnológica y técnica discrepan en cuanto a si los líderes muestran un alto grado de responsabilidad en la toma de decisiones. Por otro lado, aquellos pertenecientes al área de SST están totalmente de acuerdo en que los líderes muestran un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones de la compañía. Estas percepciones han influido en la perdurabilidad en el mercado de la compañía, ya que la presencia de líderes conscientes permite una empresa que opera de manera efectiva, con claridad en sus objetivos.

Se observa que en el área de sistemas, los colaboradores son imparciales al afirmar si los líderes se ausentan cuando se les requiere, mientras que el área administrativa y de talento humano discrepa en que los líderes están ausentes cuando se les necesita. Esto impacta en la perdurabilidad en el mercado de la empresa, ya que la presencia de líderes en momentos cruciales para la toma de decisiones permite establecer procesos estructurados que brindan seguridad e información adicional a los clientes.

Las áreas administrativa, jurídica y de SST discrepan en la percepción de que los encargados evitan involucrarse cuando surge un tema importante. Por otro lado, las áreas de talento humano y contable perciben que los líderes evitan involucrarse en temas relevantes. Estos puntos inciden en la perdurabilidad en el mercado de la empresa estudiada, permitiéndole liderar el mercado y alcanzar objetivos, visión, estrategia y cultura organizacional.



En cuanto a las limitaciones del proceso investigativo, se destaca que la muestra fue pequeña debido a la naturaleza de la población de la empresa. Se recomienda realizar proyectos de investigación que abarquen un mayor número de empresas del sector y ampliar el tamaño de la muestra para maximizar el impacto de los estudios y sus resultados en otros sectores productivos. Además, se sugiere utilizar metodologías mixtas que permitan obtener información cualitativa adicional a la cuantitativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, J., Salón, M., y Guzmán, N. (2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *Cienciamatria*, 5(8), 50-74. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>
- Azhoni, A., Jude, S., y Holman, I. (2018). Adapting to climate change by water management organisations: Enablers and barriers. *Journal of hydrology*, 559, 736-748. <https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2018.02.047>
- Berlanga, V., Rubio Hurtado, M. J., y Vilà Baños, R. (2013). Cómo aplicar árboles de decisión en SPSS. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 6(1) p. 65-79. <https://doi.org/10.1344/reire2013.6.1615>
- Bui, T. D., Aminah, H., Wang, C. H., Tseng, M. L., Iranmanesh, M., y Lim, M. K. (2022). Developing a Food and Beverage Corporate Sustainability Performance Structure in Indonesia: Enhancing the Leadership Role and Tenet Value from an Ethical Perspective. *Sustainability*, 14(6), 3658. <https://doi.org/10.3390/su14063658>
- Cedron, L. A. (2017). Prueba Chi-Cuadrado en la estadística no paramétrica. *Ciencias*, 1(1), 13-17. <https://doi.org/10.33326/27066320.2017.1.829>
- Collante, A. J., y Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 18, 183-195.
- Contreras, F., Ramírez, D. H. y Ríos, G. A. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio libre*, 10(16), 193-206. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2012v10n16.1179>
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de psicología social*, 16(2), 131-155. <https://doi.org/10.1174/021347401317351107>
- Escandón-Barbosa, D. M., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fernández, S. (2011). Análisis correspondencias simples y múltiples. Universidad Autónoma de Madrid, 1-58.
- Franken, E., Plimmer, G., & Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organisations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 93-110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>

- Gómez, O. T. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Industrial data*, 11(1), 73-77.
- Isaksson, R. (2021). Excellence for sustainability—maintaining the license to operate. *Total Quality Management y Business Excellence*, 32(5-6), 489-500. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1593044>
- Kantabutra, S., y Ketprapakorn, N. (2020). Toward a theory of corporate sustainability: A theoretical integration and exploration. *Journal of Cleaner Production*, 270, 122292. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122292>
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., y Zavala Berbena, M. A. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 30(75), 57-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- Mueses, H. F. (2008). Diferencias entre el Nivel de Significancia alfa y el valor p. *Revista Estomatología*, 30-32.
- Robles Francia, V. H., Contreras Torres, F., Barbosa Ramírez, D., y Juárez Acosta, F. (2013). Liderazgo en directivos colombianos vs. mexicanos. Un estudio comparativo. *Investigación y desarrollo*, 21(2), 395-418.
- Rodríguez, C. E. (2016). El gerente competitivo y su rol en las mipymes: una perspectiva desde el marketing. *Equidad y Desarrollo*, (25), 209-224. <https://doi.org/10.19052/ed.3726>
- Rodríguez, H. A. (2012). Perdurabilidad empresarial: concepto, estudios, hallazgos. *Cuadernos de administración*, 28(47), 103-113.
- Rodríguez-Muñoz, A., Gil, F., y Moreno-Jiménez, B. (2012). Factores organizacionales y acoso psicológico en el trabajo: el papel moderador del liderazgo "laissez-faire". *Revista de Psicología Social*, 27(2), 221-231. <https://doi.org/10.1174/021347412804932776>
- Sanabria Landazábal, N. (2012). Perdurabilidad empresarial Anotaciones teóricas. *Pensamiento & gestión*, (32), 190-224.
- Sánchez, G. E. (2014). Cultura, alineamiento y perdurabilidad empresarial. *Revista Activos*, 12(23), 183-195. <https://doi.org/10.15332/s0124-5805.2014.0023.05>
- Sánchez Sellero , M., Sánchez Sellero , P., Cruz González, M., C, y Sanchez Sellero , F. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 1-20. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>
- Silva Peralta, Y., Olsen, C., Pezzi, L., y Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Su, Z., Chen, J., y Wang, D. (2019). Organisational structure and managerial innovation: the mediating effect of cross-functional integration. *Technology Analysis y Strategic Management*, 31(3), 253-265. <https://doi.org/10.1080/09537325.2018.1495324>
- Torres, F. C., y Ramírez, D. B. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual universidad católica del norte*, (39), 152-164.
- Velásquez, L. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. España: Ideas Propias.
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.