RED INTELIGENTE ORGANIZACIONAL: UN NUEVO PARADIGMA DEL LIDERAZGO DE LO INDIVIDUAL A LO COLECTIVO

AUTOR:

RAMÍREZ GALELLA JESÚS ANTONIO

Resumen

El liderazgo al pasar los años, se han convertido en una figura clave para cualquier grupo social u organizacional, basándose desde la imposición hasta la motivación, además, de cómo ha evolucionado en cada momento histórico desde varios rincones y postulados interesantes. Por ello, el propósito de este articulo científico tuvo como finalidad, centrarse en abordar los tópicos referentes al liderazgo, partiendo desde un arqueo bibliográfico de tres (03) momentos del liderazgo y a su vez, cada arista que surgió, apoyados con autores desde Confucio como uno de los originales, hasta Narbona, como uno de los más modernos, al mismo tiempo, de entender la esencia de cada uno. Cabe resaltar, que se pudo generar una producción escrita de cada momento y su aporte a la sociedad, adicionalmente, conocer la brecha teórica que hay o escasa información de la inteligencia colectiva como opción de liderazgo; la poca concepción y la cultura tradicional que no se abre a nuevas realidades.

Palabras clave: red inteligente organizacional, paradigma, liderazgo.

Abstract

Over the years, leadership has become a key figure for any social or organizational group, ranging from imposition to motivation, and evolving throughout history from various perspectives and interesting postulates. Therefore, the purpose of this scientific article was to focus on addressing topics related to leadership, starting with a bibliographic review of three (3) key moments in leadership history and each of the facets that emerged, supported by authors ranging from Confucius, one of the original figures, to Narbonne, one of the more modern ones, while simultaneously understanding the essence of each. It is worth noting that a written work was generated on each period and its contribution to society. Additionally, the article explores the theoretical gap or scarcity of information regarding collective intelligence as a leadership option; the limited understanding and traditional culture that is resistant to new realities.

Keywords: intelligent organizational network, paradigm, leadership.

Introducción

Las organizaciones a lo largo del tiempo han vivido diferentes escenarios que los han impulsado a sobrellevar su accionar, sin embargo, debe ir de la mano de personas que lleven adelante y guie a un grupo de personas para lograr las actividades, ese es el líder, donde, su función de determinante para las organizaciones, en este sentido, la actitud del líder genera influencia en sus seguidores, es el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los responsables de ayudar al cumplimiento de las metas empresariales (Moran, 2007). Por ende, es la cara o representación de la organización o tal vez, algún cargo estratégico, su acompañamiento a los equipos de trabajo es necesario para tener esa sinergia necesaria y obtener los mejores resultados.

En base a lo anterior, la evolución del liderazgo ha pasado por diversas épocas o contextos, pero no ha perdido su esencia de influir en otros, en función a esto, el líder ha influido a un grupo de personas desde comunidades o gobiernos, hasta los escenarios organizacionales, además, una gran diversidad de estilos en la gerencia moderna que se han posicionado para aportar a la organización desde diferentes perspectivas, cabe resaltar, que debe enfocarse a ese desarrollo operativo y productivo que transforme significativamente su estructura, dinamizando los procesos en aras de un gran éxito, y todo ello, con un gran liderazgo.

En función a lo comentado, se describe la evolución que ha tenido el liderazgo desde el génesis hasta las organizaciones modernas, mediante un arqueo bibliográfico que adentra en cómo ha aportado en cada contexto desde tiempos remotos hasta la llamada era digital, posterior a ello, se generó una producción escrita apoyada por imágenes complementarias describiendo dichos contextos, además, se extrajeron puntos clave que refuerzan este tópico.

Génesis del liderazgo en la sociedad

A lo largo de los años se han posicionado diversas concepciones en torno a lo que es el liderazgo, desde diversos escenarios que en su mayoría recogen la esencia de lo que se aboca, como lo es el ser una persona influyente en el resto de un grupo, cabe resaltar que, desde la antigüedad, ya existía una conexión historia, como lo es Asia y Europa, teniendo enfoques molares, éticos, del servicio, políticos, entre otros, si bien, desde estos dos (02) contextos han surgidos lideres reconocidos hasta hoy, como lo fueron, Confucio, Jesucristo, Platón, Maquiavelo y Santo Tomas de Aquino.

Desde Asía

Desde el inicio de la humanidad, se ha notado la existencia de comunidades, comprendiendo la necesidad de unificar esfuerzos para lograr los objetivos, en este sentido, se ha notado en muchos ámbitos, desde tiempos de Jesús, el Mesías; en las tribus; en las familias; grupos sociales; los componentes militares; e incluso, en las organizaciones. Si bien, no solo tienen en común que son un grupo de personas, sino, que siempre hay alguien que los dirige, que asume un rol de gran responsabilidad, en este sentido, es el liderazgo. Respecto a esto, es necesario ir a la palabra Líder, proveniente del inglés leader, guía y que define como “persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientador” basado en el análisis de Rivas (2020). Por ende, en cada grupo u organización, debe existir una persona que lo conduzca con su liderazgo, impulsando y guiándolo hasta lograr la meta.

En relación a lo anterior, Confucio (521 a.C. - 479 a.C.), el filósofo a quien en China se le conoce como el “maestro de maestros”, supo sintetizar en sus enseñanzas los principios que rigen el liderazgo. De acuerdo con el sabio chino, los dirigentes deben cultivar la honestidad, la bondad y la honradez, para construir así una mejor sociedad e instituciones más eficientes; por tal razón, desde mucho tiempo atrás y desde oriente, ya se aplicaba dicho rol, considerando como primordial, valores innatos necesarios para poder tener cualquier grupo de sólido y enfocado en lograr lo que se trazase.

Desde Europa

Siguiendo la misma rama de la filosofía, otro referente destacado ha sido Platón (427 a. C – 347 a. C) por su sabiduría, moral y critica a los gobiernos, además, Grimaldos (2024) comenta sobre los aportes de este filósofo que “la verdadera autoridad política surge cuando los líderes pueden trascender sus intereses personales y actuar únicamente en favor del bien común”. Por tal razón, un líder político debe tener autoridad en cuanto garantizar el bienestar de la sociedad, dejando de un lado, los intereses personales.

En este mismo sentido, una de las personas más destacadas en el liderazgo ha sido, Jesucristo, donde, se destacó principalmente por su forma de motivar e influenciar a otros, moviéndolos todo el tiempo hacia los propósitos de Dios. La grandeza de Su liderazgo radicó principalmente en la facilidad con la que se «vació de sí mismo» para servirle al Padre y para servirles a aquellos a quienes el Padre estaba llamando. Como lo indica, Muñoz (2025). Por ende, se comprende como un liderazgo de servicio hacia otros. En este particular, para lograr el objetivo de la salvación divina. Claro que, es una visión desde lo moral y ético de aquella época que actualmente son

aplicadas en la sociedad que mantienen esa postura o dogma en la fe.

Siguiendo este mismo orden de ideas, otro de los grandes exponentes en el liderazgo que la integra desde la fe, fue Santo Tomas de Aquino, (1225 – 1274 d. C.) en este particular según la investigación de Tagliavini (2012) comenta “Dios gobierna inmediatamente todas las cosas; pero en lo concerniente a la ejecución…, Dios gobierna algunas cosas por otras intermedias... Por consiguiente, conviene decir que Dios tiene lo esencial del gobierno” en otras palabras, un buen líder que gobierne un estado, debe estar influenciado desde lo moral y de la mano de Dios, si bien, Él tiene el control, los seres humanos, por ello, el líder, es medio o instrumento para ejecutar.

A su vez, se ha conocido criterios desde el Renacimiento con Maquiavelo (2009) administrar, es decir, liderar de forma correcta territorios incluye componentes como la astucia, el pragmatismo, la inteligencia, la firmeza, el manejo de las emociones y el encanto personal; por ende, liderar puede considerarse un arte capaz, no solo recursos tangibles sino, intangibles, y un buen liderazgo debe componerse de esas habilidades abstractas para la conducción de los grupos o comunidades, como insumos de la transformación social.

En síntesis, es interesante comprender como convergen las perspectivas anteriores del liderazgo en lo social y político, paseando entre los valores orientales y griegos, como la honradez y sabiduría, así como la fe y el dogma de Dios como pilar fundamental, considerándose así hoy, como idealistas, por su parte, la postura de Maquiavelo, es algo más realista para las personas en la actualidad, porque se resaltan aristas como las emociones, inteligencia y firmeza que un líder debe poseer, recordando, que desde lo político y social, donde se notaba más tal liderazgo (ver ilustración 1)

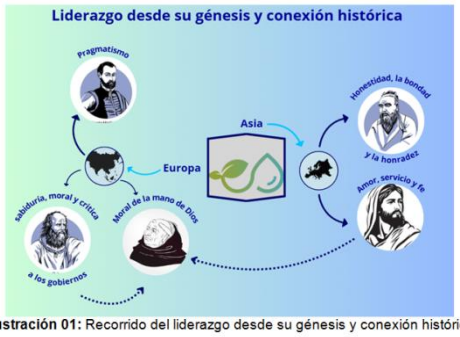


Ilustración 01: Recorrido del liderazgo desde su génesis y conexión histórica

Fuente: Ramírez Galella (2025)

En función a lo plasmado, se puede visualizar la conexión que ha existido sobre el liderazgo, partiendo de dos (02) continentes, tanto de Asia como de Europa, que, a pesar de las diferencias en los territorios, ya se comenzaba a denotar este tópico en lo social fue avanzando en la política. Además, se comprende la interconexión de elementos a lo largo de los años. Donde, el más notorio es la vinculación que hace Santo Tomas de Aquino, que enlaza los principios

de Cristo en el servicio y la fe de Dios con la moral y sabiduría de Platón, si bien, desde cualquier enfoque que se tome el liderazgo conducen de forma clave a los grupos de personas desde la iniciativa de una persona.

El liderazgo en el mundo organizacional

Aunque, el liderazgo ha pasado por diversas épocas su esencia en la misma, dirigir a un grupo de personas, para lograr los objetivos, tal cual un sistema, en función a esto, se resalta lo vivido en los siglos XIX y XX, como el sistema capitalista cambiaba la dinámica llegando a posicionarse las organizaciones con el advenimiento de la industrialización, aquí una diversidad de teóricos emergió, aportando sus posturas desde lo empírico, los estructural e incluso, humano, y hasta el día de hoy se sigue visualizando en las organizaciones modernas. Entrando en materia, Taylor (1981) propone citado por Rojas y Restrepo (2013) que:

Para lograr un trabajo de acuerdo con las leyes científicas, es necesario que entre la administración y el trabajador exista una división equitativa de las responsabilidades. Desde esta perspectiva el líder tiene el deber de crear estrategias, guiar y colaborarle al trabajador que ha asumido un mayor nivel de esfuerzo y de compromiso por alcanzar los resultados.

En relación a lo anterior, se puede comprender como el liderazgo de épocas antiguas va perdiendo impulso o protagonismo, dando paso a la autocracia de la gerencia de esa época, el grupo de personas eran consideradas como recurso que podía cumplir los objetivos, pero, visto como objetos, no había un claro líder que apoyara o motivara al colectivo, más bien, era un supervisor controlador. Ya que el capital importante, era el financiero, como recurso que movía la sociedad y organizaciones.

En contraposición de lo anterior, Mayo en la década de 1930, aportaba con su teoría de las Relaciones humanas, donde expresa esta teoría transformaba radicalmente los conceptos de la administración, en que las relaciones humanas se convertían en lo más importante enfocado en la democratización del trabajo y la producción. Por ende, daba más valor al ser humano como activo que piensa, razona y aporta a la organización. Dejando de lado a mirar a los trabajadores como maquinas en épocas industriales.

Por otro lado, surge la postura de Lewin (1939) quien introduce tres (03) tipos de liderazgo, siendo el Autocrático, el Democrático y el Laissez Faire (Liberal), contextualizado por Pazmiño, Beltrán y Gallardo (2016) de la siguiente manera: “el liderazgo Autocrático, es aquel que orienta a la tarea y a la

acción, en donde lo primordial es la disciplina, la obediencia al líder y a la eficacia" (p. 362) lo que da a entender cómo, aquel líder que toma las decisiones sin tomar en consideración los aportes u opiniones del colectivo. Por el contrario, el liderazgo democrático explica "se cimienta en ser un liderazgo orientado al grupo, que fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones, delega la autoridad e involucra a los subordinados para decidir métodos; además, retroalimenta y guía." (p. 362).

En relación a lo anterior, aunque este líder tenga la última palabra ante cualquier toma de decisión, si escucha al colectivo, es más inclusivo a la hora de conocer algún aporte o sugerencia, en contrario con el estilo anterior. Por último, se explica el estilo Laissez Faire (liberal o consultivo) el cual "se caracteriza porque las funciones del líder son dispersas" (p.363) en definitiva, empodera al colectivo, como un liderazgo colectivo, donde ese líder central, asume la responsabilidad antes el éxito o fracaso de las decisiones del grupo. En síntesis, cada estilo de liderazgo planteado por Lewin, tiene su particularidad y accionar, dependiendo del contexto como también, los grupos que estén asignados.

En función a lo mencionado, se puede cerrar esta idea con los postulados de Drucker (1985) que siempre ha insistido en que los líderes vienen en todo tipo de formas, colores y razas en que el liderazgo no es una mezcla misteriosa de carisma y suerte. Defendía que el liderazgo habitualmente surgía de un compromiso de servir a los demás en vez de a uno mismo, tal como lo analizo Rivera (2006) es por ello, que un líder ya en la modernidad puede venir de cualquier contexto o realidad, no tiene nada que ver la suerte y se reafirma lo de la antigüedad, enfocado al servicio de los demás. (Ver ilustración 02)

Sintetizando lo ya descrito, cada época y autores han contribuido en la historia organizacional desde su liderazgo, desde lo robusto hasta lo flexible, según la dinámica y transcurrir de la historia, bien sea bueno o malo ciertos elementos, se han sentado las bases de como desde las organizaciones deben ser exaltado la forma de liderar, contribuyendo en el bien de cada área, departamento, su filosofía, pero sobre todo, a cada uno de las personas que hacen vida y como se articulan para el logro de las metas

establecidas que sean planteadas.



Ilustración 02: Exponentes organizacionales sobre el liderazgo

Fuente: Ramírez Galella (2025)

En comprensión de lo dicho, se puede configurar una estructura de teóricos o exponentes clave sobre sus contribuciones del liderazgo en las organizaciones, comenzando por Taylor que representa un engranaje simbolizando la época mecánica, burócrata y procesos estructurales de una organización; a su vez, Mayo con unas manos entrelazadas, que da a entender la interacción social de las personas, trabajo en equipo y bienestar; en otro orden de ideas, Lewin, con una representación de flechas apuntando a diversas direcciones, que muestra cómo puede ver variedad de estilos de liderazgo; por último, Drucker, con árbol con raíces profundas, reflejando, un liderazgo no debe ser superficial, sino, compromiso de servicio a los demás.

Multidiversidad del liderazgo moderno

Si bien, han existido una gran diversidad o ramificaciones en cuento al liderazgo, uno tan particular como el otro, que han transformado a las organizaciones como para optimizar la gestión, operatividad y producción de sus funciones, desde el logro de actividades por parte de los operativos guiado por un gran liderazgo, cabe subrayar que, no son nuevos tales enfoques, pero debido a la globalización, dinámica cambiante de los escenarios, los han llevado a posicionarse en las organizaciones, que demarcan nuevos accionar en la cultura actual, en relación a esto se encuentran las siguientes más destacadas:

- Liderazgo transformacional, su principal precursor fue Bass (1985), quien basó su trabajo en las ideas originales de House (1971) y Burns (1978) sobre el liderazgo carismático, a partir de la consideración del liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio (1990). Esta propuesta considera el liderazgo de forma relacional (líder-seguidores) teniendo en cuenta los posibles efectos bidireccionales en este proceso, es decir, un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los colaboradores de un grupo a enfocarse a superar las expectativas y roles, con el objetivo de transformar sus escenarios.

- Liderazgo transaccional, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la

organización, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013). En otras palabras, el líder tiene la tarea de acordar beneficios, recompensas, entre otros, al cumplir los objetivos acordados en sus entornos, pero, puede aplicar castigos o sanciones, si se incumplen lo que se acuerde.

- Liderazgo carismático, donde, Marcus (citado por Dow, 1969) afirma que la esencia del líder carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales, pudiendo entenderse que, es un líder que influye con su personalidad y elocuencia, ya que conectan directamente con sus emociones a sus colaboradores, logrando así, ganar confianza y lealtad de los mismos.

- Liderazgo situacional, propone que el responsable de dirigir un grupo u organización varíe su forma de interactuar y abordar las tareas en función de las condiciones de sus colaboradores, obra de Hersey – Blanchard. Por ende, estos líderes hacen que sus grupos se adapten a las situaciones específicas que sucedan en el entorno y evaluar las mejores alternativas que puedan ejecutar.

- Liderazgo Consciente, formulado por Kofman (2006), se centra en la capacidad de los líderes para ser conscientes de su mundo interior y exterior, integrando cuerpo, mente y espíritu en su gestión, es decir, desde lo interior, influye los sentimientos, valores y emociones en la toma de decisiones, claro que es importante la autorregulación, por su parte, lo exterior, como impacta la cultura organizacional o dinámicas del entorno como impacto positivo.

- Liderazgo Digital, que ha emergido gracias al contexto de la era digital, en este particular se toma como referentes como Narbona (2016) concepto, que enfatiza el aspecto humano del liderazgo mediante la adopción de herramientas digitales en el mundo virtual o Sasmoko et al. (2019), que describe el liderazgo digital como una combinación de capacidades de liderazgo y tecnología digital para respaldar el proceso de toma de decisiones, en síntesis, este tipo de liderazgo se atribuye con esa capacidad de gestionar las tecnologías e impacto en las personas, los procesos, y dinámica organizacional. Enfatizando la creatividad, innovación, agilidad y colaboración, llegando así transformar los escenarios y su accionar.

Considerando los elementos descritos, es bueno comprender la diversidad del liderazgo en la modernidad, cada uno tan diferente, que presenta un aporte particular en la organización, donde, se generó

una representación en red donde ese líder puedo enfocarse a diversos tópicos, pudiendo referenciar al líder Transformacional en forma de mariposa saliendo del capullo, puesto que, representa la transformación y adaptación a nuevos escenarios, retos o desafíos generales; luego, el líder Transaccional, simboliza el traspaso o intercambio de habilidades, conocimientos, generando beneficios o recompensas; por otro lado, el líder Carismático, representado como una estrella que refleja luz a los demás con el objetivo de influir con su personalidad y elocuencia para generar aportes positivos.

En este mismo orden de ideas, se representa el líder Situacional, se describe con un camaleón cambiando de colores, para proyectar la capacidad que debe tener un líder la capacidad de adaptarse o ajustarse a los diversos escenarios; por su parte, el líder Consciente, que refleja una integración de un ojo con un corazón interno y un cerebro en la parte superior, implicando la capacidad de autorregular sus valores, sentimientos y que esté en no influya en las decisiones, así como, el clima organizacional o dinámica cambiante, buscando el desarrollo y bien de sus colaboradores. Por último, el líder Digital, quien es representado por un faro emitiendo una luz con patrones digitales, puesto que, simboliza guía o visión apoyado con las tecnologías, en conectividad con los colaboradores. (ver ilustración 03)

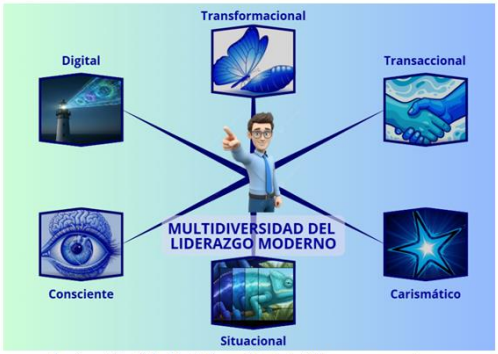


Ilustración 03: Multidiversidad del liderazgo moderno

Fuente: Ramírez Galella (2025)

Nodos integrativos del liderazgo para el accionar organizacional actual

Haciendo una reflexión de lo indicado en lo anterior, se puede comprender como las organizaciones han pasado por diversos escenarios que los han llevado a adaptarse, transformarse, innovar o en el peor de los casos cesar sus operaciones, por ende, siempre ha sido importante una figura clave en todo ello, un gerente ejerciendo un liderazgo efectivo influenciado a sus colaboradores. En este particular, de agrupar o encapsular aquellos nodos integrativos. Comenzando desde el génesis con las referencias de Confucio, Platón, Jesús y Santo Tomas de Aquino enfocado a la Necesidad de dirección, si bien, siempre ha existidos la necesidad de necesidad de agrupar y guiar a las personas para el cumplimiento de las actividades asignadas, y que son fundamentadas desde la antigüedad,

siendo una luz, y que son esenciales para alcanzar el éxito.

En este mismo orden de ideas y referentes, se realza como segundo, carácter axiológico y de servicio, comprendiendo la necesidad de establecer la confianza entre los integrantes del grupo al cual liderar, desde lo moral y ético, resaltando bondad, honestidad y bien común, estos deben ser la base integral de todo grupo organizacional, además, destacando la motivación y cercanía que un líder debe tener para extrapolar la organización, con un aporte de empatía en comprender las necesidades de sus colaboradores, generando así, lealtad y compromiso por el logro de los objetivos en busca del éxito. Como tercero y en función de Maquiavelo, Habilidad pragmática, ya que es necesario que a medida que avance o evolucionen las organizaciones, se debe adoptar aspectos prácticos en función de esa inteligencia, firmeza y manejo de las emociones.

En otro orden de ideas, considerando el enfoque organizacional, Enfoque mecanicista autocrático, desde la postura de Taylor y parte de Lewin hay lideres negativos que toman el papel de supervisor y controlador, estos en la actualidad visualizan a su personar como maquinas u recursos que no aspira con crecer o desarrollarse. A su vez, un Enfoque humanista democrático, en relación a Mayo y parte de Lewin, donde, demarcan el reconocimiento del líder hacia sus colaboradores, darles importancia en la toma de decisiones y entender que pueden aportar a la organización. El siguiente, el Enfoque servicial participativo, con este integrando el postulado de Drucker y parte de Lewin, emerge de un lado a ser un líder al servicio de los demás, ser comprometido con los colaboradores y, por otro lado, darles la libertad en sumar esfuerzos, donde tengan la opción de tomar las decisiones, confiando en sus criterios.

En otro orden de ideas y adentrando en la perspectiva moderna multidiverso, comenzamos con la integración del liderazgo transformacional y digital, generando Metamorfosis digital, ya que, la dinámica global ha llevado a lar organizaciones a construir escenarios más acordes antes los desafíos y constantes cambios, por ello, el líder deber tener la capacidad de estimular la innovación, desarrollo y pensamiento crítico, donde, aprovechando las bondades de las herramientas tecnológicas en la era digital, transformando de forma más ágil y efectiva. De igual forma, agrupando el liderazgo carismático y consciente, colocando conexión humana.

En este sentido se entiende como un tipo de líder por un lado sumamente empático, ético, y motivador; por el otro lado,

sumamente influyente por su ser. Este, tiene una visión general entre lo interno y externo del escenario organizacional, buscando siempre le bienestar como también, aprendiendo de los errores, para generar espacios más seguros y duraderos. Por último, la integración del liderazgo transaccional y situacional, naciendo Arquitectura flexible, en función a lo indicado, un líder debe tener esa perspectiva de recompensar a sus colaboradores por un buen desempeño, aunque sancionar, cuando se amerite, por ello, la robustes, sin embargo, debe estar adaptarse a los conexos que se presenten para poder seguir operando la organización.

Reflexiones finales

La dinámica actual es tan impredecible que cualquier turbulencia puede alertar el accionar de las organizaciones, sin embargo, es ahí donde un líder con visión prospectiva y garante de lograr la sinergia de cada persona, su capital intelectual: talento, creatividad, puede generar un valor agregado ineludible para escalar y permanecer sostenible en el tiempo, pudiendo ser competitivo. Esto ocurre, porque al integrar todos los elementos ya mencionados fortifica de cada escenario organizativo. Adicionalmente, al transcurrir toda la historia del liderazgo, es notoria como ha sido fundamental en cada acontecimiento, social, político y organizacional, evolucionando y adaptándose, en cada escenario. Recapitulando, desde el origen con enfoque de la necesidad en dirección, es decir, tener a alguien que guie a las masas; además, con carácter axiológico y de servicio, porque posiciona los valores de cada persona, como apoyarse entre ellos desde esa vocación del bien común, por su parte, una habilidad pragmática como técnica desde lo político.

Posterior, en tiempos de organización e industrialización, existiendo tendencias mecanicistas autocráticas, donde la rigidez del operar en aquel momento era tan severa que el colectivo trabajador era visto como maquinas; luego, un momento de humanismo democrático, que daba espacios de darle más flexibilidad y tomar en cuenta las opiniones del resto, iniciativas y aportes para potenciar cada entorno. También, surgió otra arista como lo fue ese enfoque servicial participativo, que da protagonismo a cada integrante de la organización como un todo, en aras de apoyarse mutuamente. En síntesis, son varias formas que dada organización que adopta según su realidad, cultura y enfoque.

Por último, se visualizan liderazgo más a la vanguardia del momento, desde una metamorfosis digital integrando la tecnología como aliado del humano en cada espacio para la

transformación e innovación de cada proceso, acción o decisión. Asimismo, la conexión humana que debe poseer la organización para valorar cada aspecto, motivando, inspirando e influir a dar lo mejor de cada uno desde ese líder que busca generar espacios duraderos, o también, liderazgos con arquitectura flexible, que buscan recompensar a cada colaborador según sus aciertos desde sus puestos, generando aportes positivos.

En definitiva, y como se dijo al principio, cada momento, autor y realidad a tributado a ir generando aportes que tomar para un liderazgo apropiado, si bien, ninguno se puede considerar mejor que otro, pero se debe tener la mejor iniciativa de cual camino elegir, de hecho, se puede concluir que el líder de hoy debe tener un enfoque holístico prospectivo, que tenga la capacidad de motiva, gestionar el cambio, adaptarse de forma rápida e influir de forma positiva, integrando eficazmente con sus colaboradores. Por ende, un enfoque colectivo que integre y gestione de forma armónica cada idea, creatividad, innovación, habilidad, fortaleza, entre otros, puede vislumbrar de forma acertada un éxito organizacional en tiempos cambiantes. (ver ilustración 04)



Ilustración 04: Nodos integrativos del liderazgo para el accionar organizacional actual

Fuente: Ramírez Galella (2025)

Referencias

Adair, J. (2014). El liderazgo según Confucio: principios eternos y universales para liderar mejor. Barcelona: Empresa Activa.

Almiron-Arevalo, V., Tikhomirova, A., Trejo-Toriz, A.C., García Ramírez, JM. (2015). Liderazgo transaccionalvs. liderazgo transformacional. ReiDoCrea, 4, 24-27 http://hdl.handle.net/10481/34629

Cruz-Ortiz, Valería; Salanova, Marisa; Martínez, Isabel M. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros, Universidad &Empresa No. 25, p. 13-32. 0RevUniversidad&Empresa 25_inicio.indb 1312/2/13 1:38 PM

Grimaldos Ávila, K.N. (2024). El gobernante ilustrado en el pensamiento Platón.PURISUM. Revista de Investigación en Ciencias Sociales, 1(4), 36–45 DOI: https://doi.org/10.62785/prics.v1.i4.16

Kofman, F. (2006). Conscious business: How to build value through values. Sounds True.

Maquiavelo, N. (2009). El príncipe (1ª edición ed.). (A. Lisa, Trad.) Madrid, España: EDAF, S.L.

Meléndez-De León, N. I. (1997). Liderazgo carismático. Cuaderno de Investigación en la Educación, 11, 26-35. Recuperado a partir de https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16452

Narbona, J. (2016). Liderazgo digital, Twitter y el Papa Francisco. Iglesia, Comunicación y Cultura, 1(1), 90-109. https://doi.org/10.1080/23753234.2016.1181307

Pazmiño Solys, G. A., Beltrán Morales, M., & Gallardo Medina, W. M. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua - Ecuador. Revista PUCE, (103), 355-369. https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45

Rivas, G. (2020). Etimología polifacética del liderazgo. Gestión I+D, 5(3), 269-294. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7863433.pdf

Rivera, J. (2006). Management y Liderazgo en Peter Drucker. Capital Humano, 195, 38

Rojas Hincapié, L. F., & Restrepo Garcés, L. M. (2013). El liderazgo: entre la teoría, los imaginarios y la realidad en la organización (Tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín.

Sasmoko, S., Mihardjo, LWW, Alamsjah, F. y Elidjen, E. (2019). Capacidad dinámica: El efecto del liderazgo digital en el fomento de la capacidad de innovación basada en la orientación al mercado. Management Science Letters, 9(10), 1633-1644. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.024

Tagliavini, A. A. La única autoridad es la autoridad moral: el “liderazgo por influencia" [en línea]. En: XXXVII Semana Tomista. Potencia y poder en Tomás de Aquino: 10-14 de septiembre. Buenos Aires: Pontificia Universidad Católica Argentina. Facultad de Filosofía y Letras, 2012. Disponible en: https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/4045