

Jorge Ivan Morales-Llanes

[DOI 10.35381/gep.v5i8.51](https://doi.org/10.35381/gep.v5i8.51)

Estilos gerenciales predominantes en el género masculino de las empresas del caribe colombiano

Predominant management styles in the male gender of companies in the Colombian Caribbean

Jorge Ivan Morales-Llanes
jorgemorales@unicesar.edu.co
Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Cesar
Colombia
<https://orcid.org/0000-0002-9517-7225>

Recibido: 15 de septiembre 2022
Revisado: 10 de noviembre 2022
Aprobado: 15 de diciembre 2022
Publicado: 01 de enero de 2023

Jorge Ivan Morales-Llanes

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar los estilos gerenciales predominantes en el género masculino de las empresas del caribe colombiano. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal, no experimental. Los resultados indicaron que hay debilidades en la promoción de ideas o conversaciones acerca de las decisiones que se toman en la empresa o en la identificación de problemas en la organización, además, de la toma de decisiones; el liderazgo que se practica en la organización es autocrático, en donde, el poder, la fuerza y el gobierno residen en una única figura, ellos insisten en hacer todo ellos mismos. En conclusión, se evidenció que los colaboradores calificaron la mayoría de los indicadores, es decir, democrático, transformacional, colaborador y Laissez-Faire como poco eficientes, solo autocrático fue considerado como medianamente eficiente. Por tanto, los estilos gerenciales desempeñados por los gerentes de las empresas del caribe colombiano son poco eficientes.

Descriptores: Liderazgo; autocracia; gerente; toma de decisiones; genero. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the predominant management styles in the male gender of the companies of the Colombian Caribbean. The research was descriptive, with a cross-sectional, non-experimental design. The results indicated that there are weaknesses in the promotion of ideas or conversations about the decisions that are made in the company or in the identification of problems in the organization, in addition to decision making; the leadership that is practiced in the organization is autocratic, where power, strength and government reside in a single figure, they insist on doing everything themselves. In conclusion, it was evidenced that the collaborators qualified most of the indicators, that is, democratic, transformational, collaborator and Laissez-Faire as not very efficient, only autocratic was considered moderately efficient. Therefore, the managerial styles carried out by the managers of the Colombian Caribbean companies are not very efficient.

Descriptors: Leadership; autocracy; manager; decision making; gender. (UNESCO Thesaurus).

Jorge Ivan Morales-Llanes

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, muchos investigadores se han centrado en develar aspectos relacionados con el comportamiento humano, dado que es la misma condición humana quien conduce al pensador y científico en la pretensión de sumergirse en el complicado mundo de las actitudes y todo lo que ellas encierran. Por ello, vale la pena hacer un recorrido de antecedentes en el contexto social del hombre, ser varón, quien evolucionó de un estado de barbarie y ferocidad, que después de superar diferentes etapas históricas, hoy ostenta un nivel de adelanto en su comportamiento social. En este sentido, Moral y Ramos (2016) refieren que en una sociedad machista se sobrevaloran los valores masculinos por encima de los femeninos.

Por su parte, la Suprema Corte de la Justicia de la Nación Mexicana (2020), menciona que la sociedad de base patriarcal, por ende, machista, tiende a relegar a la mujer a una actuación secundaria, siendo el producto de la dominancia física del hombre observada desde los primeros grupos sociales que se lograron organizar. Así mismo, Esquenazi (2018), señala que el planteamiento de género, en su cuestionamiento, llega hasta los cimientos mismos de la cultura del poder patriarcal heredado y desarrollado por el capitalismo. De ahí, su fundamental importancia para un replanteamiento profundo del conjunto de relaciones sociales y del poder de una sociedad dada, en el sentido de nuevo proyecto social.

Ahora bien, esto se fue transformando cuando al hombre se le dio prioridad ya no por su condición física, sino por su inteligencia, que le fueron dando una connotación algo distinta como ser pensante, con capacidad para deliberar y decidir; no obstante, esto también terminó constituyéndose en fuente de poder y que en últimas de una u otra forma motivó distintos movimientos de mujeres en Europa y América Latina, que se empezaron a preocupar por exigir varios derechos conferidos legal y consuetudinariamente sólo al hombre (Suprema Corte de la Justicia de la Nación Mexicana, 2020).

Jorge Ivan Morales-Llanes

Precisamente en América Latina, existen rasgos patriarcales indelebles en las sociedades a través del tiempo, que le han permitido al hombre proscribir a la mujer a un papel mucho menos protagónico en los diferentes ámbitos de desarrollo social, político y económico. Asimismo, Mujica (2020), menciona que los países latinoamericanos no suelen ser países en donde se promueva el feminismo; también, el autor menciona la ausencia de políticas “antipatriarcales” y el alto porcentaje de feminicidios que ocurren en la región, lo que denota de manera implícita, que desafortunadamente las mujeres no reciben el mismo trato que los hombres.

En Colombia, la situación y los antecedentes, no difieren de lo comentado respecto al contexto mundial y latinoamericano, pues, en la sociedad colombiana es el hombre quien ha descollado en la política, el poder económico mientras que a la mujer le ha correspondido asumir un rol más sumiso y servil, como el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar. Según Wills (2007), en Colombia, los patrones de confrontación partidista del país, unido a la afiliación institucional del Partido Conservador con la Iglesia Católica y el estrecho pacto entre el Estado y esa misma Iglesia fueron la causa del retraso para conseguir los movimientos de mujeres el reconocimiento al voto.

Todo esto incluye la pretensión del dominio sobre los demás, principalmente sobre las mujeres, la rivalidad entre los hombres, la búsqueda de múltiples conquistas sexuales, la necesidad constante de exhibir ciertos rasgos supuestamente viriles. Además, los autores citados anteriormente introdujeron algo interesante, se trata del pretender dominar a los demás, que sin duda coloca este tema de la conducta machista, más en el plano del poder general, que, en la simple lucha de géneros, en la que se ha pretendido encasillar por múltiples investigadores. De acuerdo con lo anterior, el machismo no solo es un rasgo de carácter, sino una forma de relacionarse, pues, los hombres siempre se exhiben en el contacto con otros. De hecho, estudios antropológicos, sociológicos, etnográficos, han llegado a la conclusión de que el machismo no es innato, es aprendido.

Jorge Ivan Morales-Llanes

Sobre la base de las ideas expuestas, no se pretende plantear la problemática desde la cosmovisión de la división de género; no obstante, vale la pena revisar lo que expresa Rodríguez (2015) cuando refiere que hablar hoy de problemática, enfoques y perspectiva de género, resulta algo cada vez más frecuente tanto entre los movimientos de mujeres o feministas como en algunas ramas de la investigación sociológica. Sin embargo, pese a lo trabajado del concepto en el ámbito de especialistas, comprender claramente qué se quiere decir con género y cuál es su diferencia con sexo, resulta aún difícil.

A este respecto, de manera consuetudinaria la sociedad suele asemejar sexo y género, y cotejarlos con sus diferentes roles sociales. Frente a esto, Rodríguez (2015) plantea que, diferenciar sexo y género es muy importante para un replanteo serio y consecuente del poder desde la perspectiva de su transformación democrático-popular, que busca la eliminación de las asimetrías sociales sobre la base de la equidad en lo económico, lo político, lo social, lo cultural, entre las clases, las etnias y las relaciones entre los sexos. Al respecto, Saldivar y otros (2015), plantean que, el género es la forma social que adopta cada sexo, toda vez que se le adjudican connotaciones específicas de valores, funciones y normas, o lo que se llama también, roles sociales. La creación histórico-cultural social de estereotipos de género desde la concepción patriarcal machista, sobre la cual se define la identidad (el ser) de cada sexo, hace que las características y diferenciaciones de cada sexo (lo biológico) contengan una alta asimetría que inclina la balanza hacia los hombres.

Por ejemplo, los estereotipos según los cuales ser mujer se confunde con tener sensibilidad y ternura, con la emoción, la pasividad, la sumisión, la intuición, y con lo irracional subjetivo y misterioso (no explicable racionalmente). Correlativamente, ser hombre se identifica con tener valor, fuerza y poder, y esto con lo racional, con la capacidad para actuar fría y decididamente.

Ahora bien, en el caso específico de las empresas del Caribe Colombiano, según observaciones no sistematizadas por el investigador, no escapan de la realidad antes

Jorge Ivan Morales-Llanes

mencionada, puesto que, se ha evidenciado que la mayoría de los gerentes y líderes aparte de pertenecer al género masculino, tienen ideas un poco machistas en relación al rol que las mujeres pudiesen desarrollar en esas empresas. Además, piensan que, por ser hombres, tienen un estilo en particular que les posibilita distintas ventajas en el ámbito corporativo.

Razón por la cual, la presente investigación busca develar si esas ventajas comparativas que se le adjudican al género masculino en términos aptitudinales, pueden en realidad significar ventajas corporativas a las organizaciones lideradas por hombres en quienes se identifique una conducta de género y si ésta en sí determina un estilo gerencial en particular en regiones donde la sociedad misma se encarga de alimentar determinados comportamientos de género.

Estilos Gerenciales

Para Trejos y otros (2021), el gerente de una compañía, desempeña distintos tipos de estilos gerenciales en sus funciones, con el objetivo de maximizar los resultados haciendo un cumplimiento efectivo de las actividades en todo el centro empresarial. En tal sentido, el impacto varía depende de si es un negocio no estructurado o altamente estructurado. Asimismo, se deben identificar los componentes de la organización que resultan más vulnerables, ya que, esto debe tenerse en cuenta al elegir al gerente.

En el mismo orden de ideas, los estilos gerenciales forman parte de diferentes características a nivel cultural, filosófica, toma decisiones y caracteres de estrategia y estructura, que son las que establecen los comportamientos en la organización y de cada gerente; estos aspectos en sí, producen una serie de interacciones y resultados que pueden llegar a afectar la estructura en la organización, su filosofía y la calidad del trabajo realizado (Trejos y otros, 2021). Por ende, tomando en consideración estas definiciones, puede inferirse que el estilo de liderazgo es la forma en que ese proceso se desarrolla.

Jorge Ivan Morales-Llanes

Ahora bien, para Jiménez y Villanueva (2018), los estilos de liderazgo incluyen desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y su posición, y si son o no exitosos como líderes. Si una tarea necesita ser realizada, ¿cómo puede un líder particular definir una solución? Si surge una emergencia, ¿cómo puede un líder manejarla? Si la organización necesita el apoyo de la comunidad, ¿cómo un líder puede movilizarlo? Todos estos dependen del estilo.

En cuanto al estilo gerencial o de liderazgo, para Serrano y Cortes (2014), el perfil de un ejecutivo se manifiesta en el comportamiento del gerente, que observa sus responsabilidades para maximizar el esfuerzo de los trabajadores, bien sea en tareas a corto o a largo plazo; para ello, el mismo establece normas de producción y desempeño, no obstante, reconoce que tendrá que tratar a los trabajadores de manera diferente. Asimismo, el gerente tiende a ser efectivo desde la perspectiva que su dedicación en la tarea y las relaciones es evidenciada por todos.

Respecto a los estilos de liderazgo es importante tener en cuenta, que cada uno corresponde a un estereotipo que se ajusta a muy pocas personas reales. Cada uno está destinado a describir las características en términos simples. El ejercicio del liderazgo en realidad no se desarrolla estrictamente de la manera tan exacta como se describe en las definiciones. La mayoría de los líderes en realidad combinan algunas de las características de dos o más, incluso, llegan a exhibir otras características que no coinciden con ninguno de los estilos definidos. Así las cosas, pueden encontrarse muchas descripciones de estilos de liderazgo.

Cabe señalar, que las personas pueden ser eficaces o ineficaces en cualquiera de los estilos de liderazgo. De hecho, un líder autocrático puede simplemente, a través de su comportamiento, servir para fortalecer las mismas fuerzas que él trata de reprimir. Un líder administrativo podría ser un excelente o un terrible administrador. La adopción de un determinado estilo no necesariamente implica que se ejecute bien.

Jorge Ivan Morales-Llanes

Sin embargo, es importante tener en cuenta que hay algunos estilos que son por su naturaleza, menos eficaces que otros. Esto puede funcionar durante un corto tiempo en una organización que ya ha elaborado con éxito métodos de trabajo, pero no funcionará ni siquiera en la mejor organización durante un largo período de tiempo, y sería desastrosa en una organización que necesita dirección y estructura.

Autocrático

Para Trejos y otros (2021), consiste en un estilo de liderazgo en el que hay claramente un líder que manda y gobierna al grupo, que son subordinados a él. El poder, la fuerza y el gobierno residen en una única figura, la del líder. Los líderes autocráticos insisten en hacer todo ellos mismos. Ellos tienen todo el poder, toman todas las decisiones y no suelen decirle a nadie lo que está haciendo. Si se trabaja para un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que el líder dice.

Asimismo, un líder autocrático a menudo mantiene su autoridad por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo o la posición. A pesar de que puede o no tener una visión clara y de que puede estar o no estar llevando a la organización en la dirección correcta, no le importa si alguien está de acuerdo o no con lo que él está haciendo (Alvarado, Quero y Bolívar, 2016).

El liderazgo autocrático según Bonilla (2013), permite una rápida toma de decisiones y elimina las discusiones sobre cómo y por qué se hacen las cosas. Por otro lado, esto al mismo tiempo puede reducir la probabilidad de obtener una gama de diferentes ideas de distintas personas, y puede provocar tratar mal a las personas o como si no importaran. Si, como suele ser cierto, el líder se ocupa de su propio poder y estatus, estará a la defensiva y moviéndose para aplastar cualquier oposición a él o sus ideas y decisiones. La innovación o el uso de otras ideas sólo son admisibles si son parte del plan del líder. No obstante, Mancha y Zuñiga (2018), refieren que los líderes autocráticos suelen sembrar miedo y desconfianza en su camino. Otros en la organización tienden a copiar

Jorge Ivan Morales-Llanes

la protección del líder por su puesto y su desconfianza a las ideas y motivos de los demás. A menudo, las organizaciones dirigidas de manera autocrática no son particularmente favorables para las relaciones personales, sino para la cadena de mando. Todos tienen su propia esfera y la protegen a toda costa. La comunicación tiende a fluir en una sola dirección – hacia arriba – de lo cual puede resultar que el rumor se convierta en la forma estándar de la difusión de noticias en la organización.

Democrático

Según lo planteado por Alvarado, Quero y Bolívar (2016), para un líder democrático no hay organización sin su gente, ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota. Aunque él ve la organización como una empresa cooperativa, sabe que, en última instancia, él tiene que enfrentarse a las consecuencias de sus decisiones solo.

Adicional a ello, Mancha y Zuñiga (2018) refieren que, el liderazgo democrático invita la participación del personal y otros, no sólo en la toma de decisiones, sino en la configuración de la visión de la organización. Se les permite a todos expresar sus opiniones acerca de cómo se deben hacer las cosas y hacia dónde debe ir la organización. Al compilar las ideas de todos, el liderazgo democrático enriquece las posibilidades de la organización. Sin embargo, aun así, deja la decisión final sobre qué hacer con esas ideas en manos de una sola persona.

Transformacional

El siguiente estilo considera al liderazgo de forma distinta, es decir, concibe que el verdadero líder es aquel que puede tener valores, esperanzas y necesidades de sus

Jorge Ivan Morales-Llanes

trabajadores en una visión, con el fin de estimular y fortalecer a que sus seguidores logren esos objetivos. Este tipo de líder, piensa constantemente en cómo mejorar y desarrollar su organización, haciendo las mismas cosas, pero mejor: una organización que llega a más personas, una empresa que gana más dinero. Un líder transformacional piensa en cambiar el mundo, aunque sólo sea en pequeña escala.

Según González, González, Ríos y León (2013), los líderes transformacionales son proactivos, elevan en sus seguidores la conciencia por los intereses colectivos trascendentes, y los ayudan a lograr metas extraordinarias. Generan confianza, admiración, lealtad y son muy respetados por sus seguidores, motivándolos a superar las expectativas de la organización. Seguidamente, Silva (2015) considera que el liderazgo transformacional es una expansión del liderazgo transaccional. Suele ir ligado a situaciones de cambio o crisis en la organización. Y aunque no lo fuera, siempre conlleva un matiz de superación de la rutina que se manifiesta por ciertos comportamientos del líder.

Colaborador

Un líder colaborador intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso. Con ese fin, un líder colaborador intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo entre el personal en su conjunto (Mancha y Zuñiga, 2018).

Para Bonilla (2013), un líder colaborador tiene que dejar de lado la necesidad de control o poder para ser eficaz. Su objetivo es fomentar el proceso de colaboración, para potenciar al grupo, ya sea al personal y otras personas involucradas en una organización,

Jorge Ivan Morales-Llanes

o las personas y organizaciones que participan en una iniciativa comunitaria, así como también, controlar la visión y el funcionamiento de la organización. Debe confiar en que, si la gente tiene toda la información relevante, tomará buenas decisiones, además, debe asegurarse de que las personas disponen de esa información, y proporciona el tipo de facilitación que asegura las buenas decisiones.

Asimismo, Galván (2017), plantea que, el liderazgo en colaboración es el que en mayor grado garantiza que los miembros de la organización crean en la visión y decisiones de la organización, ya que están directamente involucrados en su creación. Ésta se parece más a la meta del liderazgo de servicio, explorado en la sección anterior y también se aproxima más a lo que reflejan los conceptos de igualdad y de empoderamiento, incluidas en la filosofía y la misión de tantas organizaciones populares y comunitarias. Por lo tanto, elimina gran parte de la desconfianza que a menudo existe entre el personal asalariado y los administradores.

Laissez-Faire

Este estilo es también conocido como “no-liderazgo”, puesto que, el laissez-faire representa el abandono o ausencia de liderazgo. Los líderes que aplican este estilo evitan tomar decisiones, vacilan en tomar acción y están ausentes cuando se les necesita, declinan a sus responsabilidades y no usan su autoridad (Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz, 2014). Aunque el Laissez-Faire tiene algún parecido con el manejo por excepción pasivo, se considera una dimensión aparte de la transformacional y transaccional pues representa la ausencia de cualquier liderazgo (Alvarado, Quero y Bolívar, 2016). Se considera un estilo “activo” en el sentido que el líder “elige” evitar tomar acción. Generalmente esta componente es considerada como la más pasiva e inefectiva forma de liderazgo.

Igualmente, Jiménez y Villanueva (2018) mencionan que los líderes utilizan este estilo cuando desconocen sus responsabilidades y funciones, o cuando necesitan la

Jorge Ivan Morales-Llanes

experiencia de sus trabajadores para realizar su trabajo. También, confía todo a la espontaneidad de sus subordinados y no asigna actividades, permite a sus trabajadores que ellos mismos se asignen las tareas, lo que genera confusión y desorganización. Además, es inseguro y permisivo.

MÉTODO

La investigación está basada en el tipo descriptivo, con un diseño transversal, no experimental, de campo. Para Tamayo y Tamayo (2003), este tipo de investigación tiene como objetivo la descripción de los hechos, dicho de otra forma, el registro, análisis e interpretación de la naturaleza, la composición de los procesos o fenómenos.

Igualmente, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño no experimental se basa en evidenciar algún fenómeno y como este se desarrolla en su contexto natural, donde posteriormente, será analizado. Por otra parte, Arias (2012), menciona que, en las investigaciones de campo, la información se obtiene directamente de la población, es decir, el autor obtiene los datos del sitio, sin interactuar ni intervenir con las variables. También, Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseveraron que en el diseño transversal los datos se recolectan una sola vez, en un solo momento, ya que, el objetivo es describir la variable y analizar su posible incidencia e interacción en un periodo de tiempo dado.

Jorge Ivan Morales-Llanes

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Continuando con el análisis de la información, a continuación, se muestran los resultados obtenidos del proceso de recolección:

Tabla 1.

Estilos gerenciales en los gerentes de las empresas del caribe colombiano.

Indicador	Autocrático			Democrático			Transformacion al			Colaborador			Laissez-Faire		
Ítem	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
$\bar{X}$	2,96	2,75	2,64	2,73	2,52	2,23	2,32	2,17	2,03	2,59	2,57	2,59	2,87	2,25	2,52
S	0,93	1,16	1,01	1,13	1,13	1,30	1,36	1,32	1,32	1,20	1,27	1,23	0,89	1,13	1,19
Cierre Indicador	$\bar{X} = 2,78$ $S = 1,30$ Medianamente eficiente			$\bar{X} = 2,49$ $S = 1,18$ Poco eficiente			$\bar{X} = 2,17$ $S = 1,33$ Poco eficiente			$\bar{X} = 2,58$ $S = 1,23$ Poco eficiente			$\bar{X} = 2,54$ $S = 1,07$ Poco eficiente		
Cierre Dimensión	$\bar{X} = 2,51$ $S = 1,22$ Poco eficiente														

Fuente: Encuesta aplicada,

En la tabla 1, se presentan los datos relacionados con la dimensión: Estilo Gerencial, de manera específica, el indicador Autocrático obtuvo una media de 2,78 según la opinión de los colaboradores, lo que califica el indicador en “medianamente eficiente”. Estos resultados se asemejan a lo expresado por Trejos y otros (2021), quienes consideran que consiste en un estilo de liderazgo en el que hay claramente un líder que manda y gobierna al grupo, que son subordinados a él. El poder, la fuerza y el gobierno residen en una única figura, la del líder. Los líderes autocráticos insisten en hacer todo ellos mismos. Ellos tienen todo el poder, toman todas las decisiones y no suelen decirle a nadie lo que está haciendo.

Continuando con la dimensión, se presentan los resultados del indicador: democrático, el cual, alcanzó un promedio de 2,49, es decir, según la visión de los colaboradores es “poco eficiente”. Resultado que difiere de lo expresado por Mancha y Zuñiga (2018) al

Jorge Ivan Morales-Llanes

referir que el liderazgo democrático invita la participación del personal y otros, no sólo en la toma de decisiones, sino en la configuración de la visión de la organización. Se les permite a todos expresar sus opiniones acerca de cómo se deben hacer las cosas y hacia dónde debe ir la organización. Al compilar las ideas de todos, el liderazgo democrático enriquece las posibilidades de la organización. Sin embargo, aun así, deja la decisión final sobre qué hacer con esas ideas en manos de una sola persona.

Aunado a lo anterior, se presentan los resultados del indicador: transformacional, que, según la perspectiva de los colaboradores encuestados es “poco eficiente”, puesto que, tiene una media de 2,17. Esto se aleja de lo expresado por Silva (2015) quien considera que el liderazgo transformacional es una expansión del liderazgo transaccional. Suele ir ligado a situaciones de cambio o crisis en la organización. Y aunque no lo fuera, siempre conlleva un matiz de superación de la rutina que se manifiesta por ciertos comportamientos del líder.

Seguidamente, en el indicador: Colaborador, la media obtenida fue de 2,58, lo que significa, que es considerado como “poco eficiente”. Lo que es diferente a lo mencionado por Mancha y Zuñiga (2018) cuando expresaron que un líder colaborador intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso.

En último lugar, el resultado del indicador: Laissez-Faire, fue de 2,54, dicho de otra manera, calificándolo como “poco eficiente”. Estos resultados difieren de lo explicado por Jiménez y Villanuevraa (2018) al destacar que los líderes utilizan este estilo cuando desconocen sus responsabilidades y funciones, o cuando necesitan la experiencia de sus trabajadores para realizar su trabajo

Jorge Ivan Morales-Llanes

CONCLUSIONES

Se evidenció que, los colaboradores calificaron la mayoría de los indicadores, es decir, democrático, transformacional, colaborador y Laissez-Faire como poco eficientes, solo autocrático fue considerado como medianamente eficiente. Por tanto, los estilos gerenciales desempeñados por los gerentes de las empresas del caribe colombiano son poco eficientes, lo que se traduce en que hay debilidades en la promoción de ideas o conversaciones acerca de las decisiones que se toman en la empresa o en la identificación de problemas en la organización, además, de la toma de decisiones.

FINANCIAMIENTO

No Monetario.

AGRADECIMIENTO

A los colaboradores pertenecientes a empresas del caribe colombiano por el apoyo brindado en el desarrollo de este estudio.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alvarado, S., Quero, Y. y Bolívar, M. (2016). Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. [Management Style and Labor Motivation in the basic schools of the Miranda Municipality]. *Negotium*, 12(35), 56-79.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. [The Research Project introduction to scientific methodology]. (6ª ed.). Caracas: Episteme, C.A.
- Bonilla, S. (2013). Liderazgo en Entidades Públicas. [Leadership in Public Entities]. (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Esquenazi, A. (2018). Género y relaciones capitalistas de producción: una reflexión desde la perspectiva marxista. [Gender and capitalist relations of production: a reflection from the Marxist perspective]. *Rev. Katálisis*, 21(03).

Jorge Ivan Morales-Llanes

- Galván, A. (2017). Empoderamiento: una estrategia de Liderazgo. [Empowerment: A Leadership Strategy]. <https://n9.cl/0iy2o>
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. [Characteristics of transformational leadership present in a group of university professors]. *TELOS*, 15(3), 355-371.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. [Investigation methodology]. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su influencia en la organización: estudio de casos en el Campo de Gibraltar. [Leadership Styles and their influence on the organization: case study in the Campo de Gibraltar]. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, (18), 183-195
- Mancha, J. y Zuñiga, P. (2018). Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, año 2017. [Leadership Styles and the Organizational Commitment of the Administrative Staff in the District Municipality of Acoria, year 2017]. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Moral, J. y Ramos, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. [Machismo, victimization and perpetration in Mexican women and men]. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 22(43), 39-66.
- Mujica, F. (2020). Machismo y violencia de género en América Latina: un retraso moral, cultural y político en materia feminista. [Machismo and gender violence in Latin America: a moral, cultural and political delay in feminist matters]. *Revista Latinoamericana de ensayo*. <https://n9.cl/wmjtv>
- Pacsi, A., Estrada W., Perez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo Laissez Faire. [Laissez Faire Leadership]. *Revista de investigación de administración*, 1(1), 67-72

Jorge Ivan Morales-Llanes

- Rodríguez, L. (2015). La perspectiva de género como aporte del feminismo para el análisis del derecho y su reconstrucción: el caso de la violencia de género. [The gender perspective as a contribution of feminism to the analysis of law and its reconstruction: the case of gender violence]. (Tesis Doctoral). Universidad Carlos III de Madrid, España.
- Saldívar, A., Díaz, R., Reyes, N., Armenta, C., López, F., Moreno, L. et al. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. [Gender Roles and Diversity: Validation of a Scale in Various Cultural Contexts]. *Psychological Research Records*, 5(3), 2124-2148. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30005-9)
- Serrano, A. y Cortes, A. (2014). Perfiles y Estilos Gerenciales, de la Administración de una Empresa Social del Estado en el Departamento de Cundinamarca. [Profiles and Management Styles of the Administration of a State Social Enterprise in the Department of Cundinamarca]. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario, Colombia.
- Silva, A. (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR. [Transformational leadership and its influence on the job satisfaction of the officials of the linkage, training and development sub-management of EP PETROECUADOR]. (Tesis de Maestría). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. [Supreme Court of Justice of the Nation. (2020). Protocol to Judge with a Gender Perspective]. Ciudad de México, México. <https://n9.cl/bzqeh>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. [The process of scientific investigation]. (4ª ed.). Editorial Noriega. México.
- Trejos, C., Meriño, V., López, A., Moncini, R., Martínez, C. y Ortiz, L. (2021). Estilos gerenciales en función del empoderamiento de los colaboradores de la organización. [Management styles based on the empowerment of the organization's collaborators]. *ESPACIOS*, 42(02), 25-35. <https://n9.cl/6xz0u>
- Wills, M. (2007). Inclusión sin representación. [inclusion without representation]. (1ª ed.). Bogotá: Editorial Norma

Jorge Ivan Morales-Llanes

©2023 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) [\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).