

ETIMOLOGÍA POLIFACÉTICA DEL LIDERAZGO

MSc. Gabriela L. Rivas H.
Universidad Central de Venezuela
garivas2006@gmail.com
Venezuela
[Orcid ID](#)

Recepción 15 de abril de 2019 / Aceptación 26 de junio de 2020
Gestión de organizaciones

Resumen

El artículo está referido al Liderazgo, bajo una vertiente de la etimología polifacética desde una visión conceptual de los distintos autores que la fundamentan. Para ello, se realiza una descripción de los orígenes de la terminología Liderazgo, así como su naturaleza, el ámbito donde se desenvuelve y la episteme de su etimología. También se revisará, lo desemejante entre distintos teóricos que la emergen bajo su enfoque científico y a su vez los seguidores que la difunden en las Ciencias Administrativas y Sociales. Su propósito, es conocer la etimología polifacética del liderazgo, así como, observar lo desemejante de la teoría de los rasgos del líder y describir los diferentes escenarios en la que se utiliza este término con las diversas disciplinas. El diseño de la investigación fue direccionada hacia la revisión bibliográfica, además el tipo de información recogida fue de orden cualitativo, tomando los aportes teóricos de autores que han publicado libros y artículos científicos. Se utilizó el método de la teoría fundamentada, tomando sus tres procedimientos: el método de comparación, la codificación y las anotaciones, las cuales sirvieron en la construcción de la categorización y sus códigos a través de una unidad hermenéutica. Los resultados y conclusiones de esta indagación, suministraron informaciones sobre cómo discernir las bases epistemológicas del Liderazgo, encontrándose la existencia de una variedad de etimologías polifacéticas, lo cual se diferenciaron las categorías vinculantes con cada uno de los autores, buscándole de esta manera el intelecto que garantice su concepción bajo el entendimiento del lector.

Palabras Clave: Liderazgo; Rasgos; Etimología; Polifacética



A MULTIFACETED ETYMOLOGY OF LEADERSHIP

ÉTYMOLOGIE MULTIFORME DU LEADERSHIP

Abstract

From a multifaceted etymological point of view, this article refers to leadership from a conceptual vision of the different authors that support it. In this regard, a description is made of the origins of the term, leadership, to do this; as well as its nature, the area in which it operates, and the episteme of its etymology. The differences between theorists that emerge under its scientific approach and, in turn, the followers who spread it in administrative and social sciences will also be reviewed. The researcher aims to get to an understanding of the multifaceted etymology of leadership and observe the different theories of a leader's features and describe the different scenarios in which this term is used in several disciplines. The research design was directed towards a bibliographical review. Besides, the type of

Résumé

L'article fait référence au Leadership, sous une étymologie multiforme à partir d'une vision conceptuelle des différents auteurs qui le soutiennent. Pour ce faire, une description des origines de la terminologie du Leadership est faite, ainsi que sa nature, le domaine où elle se développe et l'épistémé de son étymologie. Il sera également passé en revue, la dissemblance entre les différents théoriciens qui émergent sous leur approche scientifique et à leur tour les adeptes qui la diffusent dans les sciences administratives et sociales. Son but est de connaître l'étymologie multiforme du leadership, ainsi que d'observer la dissemblance de la théorie des traits de leader et de décrire les différents scénarios dans lesquels ce terme est utilisé avec les différentes disciplines. La conception de la recherche

information collected was qualitative, taking the theoretical contributions of authors who have published books and scientific articles on the topic. A grounded theory method was used, bringing its three procedures forward: comparing, coding, and taking notes, which served to construct a categorization and codification of a hermeneutical unit. The results and conclusions of this research provided information on how to discern the epistemological bases of leadership, finding the existence of a variety of multifaceted etymologies, which differentiated the binding categories of each of the authors, thus seeking the intellect that guarantees a conception for the reader to understand.

Keywords: Leadership, Traits, Polyphonic, Etymology.

était orientée vers la revue bibliographique, en outre le type d'informations collectées était qualitatif, en prenant les contributions théoriques d'auteurs qui ont publié des livres et des articles scientifiques. La méthode de la théorie ancrée a été utilisée, en prenant ses trois procédures: la méthode de comparaison, de codage et d'annotations, qui a servi à la construction de la catégorisation et de ses codes à travers une unité herméneutique. Les résultats et les conclusions de cette enquête ont fourni des informations sur la façon de discerner les bases épistémologiques du leadership, trouvant l'existence d'une variété d'étymologies à multiples facettes, qui ont différencié les catégories liées à chacun des auteurs, recherchant ainsi l'intellect qui garantir sa conception sous la compréhension du lecteur.

Mots clés: Leadership; Traits; Étymologie; À multiples facettes



Introducción

El artículo está relacionado hacia la búsqueda efectiva de la conceptualización de Liderazgo en la investigación científica, la cual está bajo una indagación precisa en su episteme. Los términos líder y liderazgo, han venido teniendo definiciones que tienen distintos supuestos teóricos de las ciencias administrativas o sociales.

Además, el liderazgo compone una arada para entender en profundidad los fenómenos a los cuales está inmersa según la disciplina donde se aplique, donde su terminología también se ha esgrimido desde una perspectiva nomotética.

Dentro de este marco, los investigadores que usan la terminología de liderazgo, lo hacen bajo una incertidumbre paradigmática, debido a la diversidad de contenido encontrado en los textos relacionados con el tema. Tomando como por ejemplo, a Drucker (1992:57), donde define que algunos han tratado de hacer una distinción radical, considerando que las organizaciones actuales requieren de líderes y no de administradores, como es el caso de Warren y Nanus (1985:70), donde esquematizan las diferentes ciencias o disciplinas, el líder se entiende como ser el primero, o en la misma ciencia administrativa, cuando se refiere al liderazgo de la empresa por ser la mejor o la más grande, o la de mayores utilidades.

Aunado a lo anterior, según (Kroeck, Lowe & Brown, 2004:75) el estudio del término liderazgo se ha abordado desde diferentes disciplinas y perspectivas tales como la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología, de igual forma Yukl (2006:8), también sostiene que la calidad de las investigaciones resultó afectada por dicha diversidad porque muchas veces, los resultados de varios estudios arrojaron ser contradictorios entre sí.

Es por ello, que esta temática acerca del liderazgo, ha sido de gran interés en todos estos tiempos; desde lo antiguo bajo diversas disciplinas, el hombre ha tratado de responder a debates como el origen, la naturaleza, los rasgos, sus funciones, además de las incertidumbres acerca de sí el líder nace o se hace, entre otras, donde los estudios han sido hoy por hoy que su conocimiento sea extenso, quedando cuestiones por resolver y/o sesgos que corregir.

Es así, que se plantea en el artículo un primer subtítulo referido al Esbozo del Liderazgo donde se describen los distintos escenarios etimológicos que enmarca la terminología, continuando con un segundo subtítulo sobre el Liderazgo bajo su Investigación Paradigmática, observándose la teoría de los rasgos, luego se definen los Materiales y Métodos utilizados para la construcción de la hipótesis planteada a través de un análisis comparativo de referentes teóricos y las interpretaciones emanadas de sus escritos, para así poder construir la codificación de las categorías y seguidamente se generaron los Resultados con la red semántica de códigos, detallando las interrelaciones producidas entre ellas, mostrando la diversidad de su terminación filosófica, a través de una vertiente de la etimología polifacética.

Por último se presentan de manera sucinta las conclusiones, referencias bibliográficas y las notas.

Esbozo de los Orígenes del Liderazgo

Para la comprensión del contenido del siguiente apartado, se hará referencia a los orígenes del Liderazgo y los autores notables en este tema.

Cabe mencionar primeramente, que el recorrido por la historia permite relacionar las actividades desarrolladas con las capacidades, habilidades y conocimientos de cada uno de los personajes que influyeron en el desarrollo de la humanidad, a través del renombrado término liderazgo.

A este respecto, durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.C.), según Cleary, T (2004), el pensador, Confucio (Kung Fu-Tse) (1975), expresaba que la autoridad (mando) la tenía el amo, ya que disponía de la vida y la muerte. Además, expresaba que unos habían nacido para mandar y otros para obedecer, además recorrió gran parte de China, tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. Esto constituía en realidad una sistematización de ideas presentes en la cultura china, razón por la que se difundió con facilidad y contribuyó a modelar la sociedad y la política china sobre una base común como establece el propio Sun Tzu¹ en su libro “El arte de

1 Sun Tzu escribió la obra Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo del mundo, que conserva vigencia.

la Guerra”.

De igual forma, de acuerdo con Castaño (2013:24), pensadores de China como Confucio y Sun Tzu, moldearon la cultura china, donde sientan las bases del pensamiento del mando y la obediencia. También, los Griegos como Platón (Platón, 2008) y Aristóteles (Aristóteles, 2005), realizan aportes en cuanto a formas de gobierno; además, escritores militares como Von Clausewitz, Karl (Von Clausewitz, 2005) colaboran desde el punto de vista militar ofreciendo enfoques distintos.

Según, Estrada (2007:20), todo está enmarcado en estas civilizaciones antiguas tanto de China como se expresó anteriormente y también en Sumeria, donde algunos documentos de esta civilización que datan entre el siglo L y XLIX a.C., presentan pruebas sobre el liderazgo organizacional, en el cual los sacerdotes reunían y administraban grandes sumas de bienes, producto del sistema tributario establecido y debían presentar cuentas de su gestión al sumo sacerdote. También, John Maxwell (1960), establece que, representa la capacidad para mejorar a las personas en un área, a través de la orientación de un líder. Por lo tanto, el concepto de liderazgo organizacional hace referencia a la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los empleados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.

Siguiendo el hilo conductor con Estrada (2007), que además menciona a Egipto, con su arquitectura de la pirámide de Keops durante el siglo XXV a.C., donde su mano de obra fue conducida por hacendosos de alta competencia, los cuales fueron dirigidos por los llamados capataces², que tenían preparaciones en geometría, estereotomía, entre otros; de igual forma, también se tenía a Babilonia, en los siglos XX al XVII a.C., donde sus antepasados de índole legal simbolizan el pensamiento administrativo³, representando la importancia en vigilar a las Este libro es una valiosa guía para los jefes o líderes militares y administradores ya que posee consideraciones importantes en relación con la planeación, la organización y la dirección.

2 Debido a su mayor conocimiento pueden coordinar la labor de la empresa y pueden colaborar e instruir a sus subordinados.

3 El pensamiento administrativo moderno de Peter Drucker, radica en la idea de saber escuchar a los demás con atención para discernir qué cosas pueden servir en el desarrollo y el crecimiento de la empresa. Saber transmitir la estrategia a los demás, haciéndola comprensible y propia a cada individuo. No buscar excusas

personas y los procesos; además en el siglo XII a.C., el líder hebreo Moisés siguió los consejos de su suegro Jetró: para escoger hombres capaces⁴ en todo Israel y delegar autoridad para que fueran sus representantes, seguidamente de Grecia analizando los conceptos de origen del Estado, lo cual permitió el desarrollo de un gobierno democrático.

Adicionalmente, Estrada (2007:21), señala la civilización de griegos donde se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración⁵, tal cual como se reflejan en los estudios de Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth, Henri Fayol y otros. Asimismo, se tiene a Roma, en el siglo III a.C., donde Catón empleó la representación de todas las funciones de cada persona del Imperio para luego puntualizar el rol a seguir, y Diocleciano, lo cual fue nombrado emperador de Roma, utilizando descripciones de funciones para generar la organización del imperio, ya que deseaban la conquista de nuevos territorios y pueblos. Pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal y la ética protestante.

Es así, que llegan autores del pensamiento en el marco de las teorías de las organizaciones como Frederick Taylor, con motivaciones y recompensas, para un mayor rendimiento; Koontz (1998:17), menciona a Fayol acerca de su enfoque integral de la administración, que formuló el proceso administrativo y los catorce principios de la administración, los cuales eran importantes para la dirección de toda empresa puesto que permitían el diagnóstico y la solución de dificultades propias de las organizaciones de su tiempo; luego Weber (2009:51) con sus tres tipos puros de dominación; Elton Mayo (1933), con el concepto del hombre social en busca de relaciones sociales dentro del trabajo (líder orientado a la producción y a los empleados).

Siguiendo, según Koontz (1998:506), argumenta lo expresado por Maslow Abraham (1948), quién explicó que el líder debe conocer las necesidades individuales para motivar a

ni culpables a la hora de fracasar o cometer algún tipo de error. Y entre otros aspectos el verdadero líder siempre coloca la misión de la empresa por encima de sí mismo dándole prioridad a los principios y criterios de la empresa.

5 En la actualidad Peter Drucker, es el padre de la administración, su aporte ha contribuido al desarrollo del management de forma considerable, de hecho, Drucker fue el primero en desarrollar estudios referentes al management, aportando con nuevas teorías y con el establecimiento de la administración como disciplina.

sus empleados; también menciona a McGregor Douglas, con su teoría X, expresando que las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables (necesidad de control) y su teoría Y, donde a las personas les gusta asumir responsabilidades; asimismo, Robert Blake y Jane Mouton, idearon la grilla de estilos de liderazgos en función del interés del líder hacia los objetivos o hacia las personas.

También se señala, a Kurt Lewin, citado por Castaño (2013:31), donde relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a liderar; por otro lado, se tiene a Drucker Peter (Castaño, 2013. p.36), donde explica que el líder ofrece más autonomía a los trabajadores del conocimiento y de nuevos conceptos como cultura de las empresas con el aprendizaje organizacional. Hollander Edwin (Castaño, 2013. p.37), dice que el líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados, respondiendo a ellas, Burns James (Castaño, 2013. p.38) agrega el sentido de innovación y colaboración, fomentó el trabajo en equipo, el cuidado de los recursos: confianza y compromiso; Castaño (2013. p.38), menciona a Bass Bernard con el desarrollo de los grupos y las organizaciones, donde elevan los deseos de logro y de autodesarrollo, el optimismo y el entusiasmo. Todos estos autores, entre otros, han hecho grandes aportes a la evolución desde distintos enfoques investigativos.

Es evidente entonces, como el transcurrir el tiempo, el trabajo en la investigación del origen del liderazgo ha preexistido con asiduidad. Tomando en consideración, que con estas experiencias investigativas sobre el liderazgo, ha sido pródigamente esgrimida bajo numerosas disciplinas como la medicina, el derecho, la psicología, escuelas administrativas, pero sobre todo en las ciencias políticas y ciencias sociales. No obstante, a través de estas vertientes que se produjeron, también pudiese nombrarse que es de origen transdisciplinario, logrando así la interrelación de diversas disciplinas bajo una misma investigación, donde el investigador adquiere distintivos conocimientos del tema tratado.

Es importante señalar, que estos autores antes mencionados y descritos de manera paulatina, son unos de los reputados en la esencia de la teoría del liderazgo, los cuales han dado numerosos aportes a la evolución de esta temática, donde sus escudriñamientos son certificadas por los autores de los siglos que anteceden a este, considerando además que

las contribuciones de estos significativos investigadores son característicos en los actuales momentos.

El Liderazgo bajo su Investigación Paradigmática

Al hablar de un término, es preciso explorar el paradigma al cual pertenece, enfocándose al cumulo de compendios epistémicos, metodológicos, ontológicos, y axiológicos que lo determinan y lo definen hacia su propia vertiente.

Son disímiles los estudios sobre la investigación cimentada en liderazgo, donde es una de las más esgrimidas en los enfoques dentro de la investigación científica, bajo las diferentes disciplinas que la rodean y se presentan en diversas características conductuales.

Se puede señalar, a Warren Bennis (1985:72), uno de los principales pensadores influyentes en la temática durante las últimas décadas, donde advertía en alguna de sus primeras investigaciones, que la problemática del liderazgo probablemente fuese una de las más estudiadas y a la vez menos comprendida de las ciencias sociales, en donde el líder posee una visión estratégica y desafía abiertamente el status quo. Cabe agregar, que el estudio paradigmático del liderazgo es una materia que se ha nutrido históricamente de diversas corrientes de pensamiento y en una tendencia creciente, donde cada vez es más representativa.

Dicho de otro modo, uno de los anacronismos en materia de este estudio, es aquel expresado en términos sometiendo la popular interrogante de si “los líderes nacen o se hacen”. Es así como, Drucker (1954:158), austriaco, y al llegar a los Estados Unidos hizo de la Administración una verdadera disciplina, lo cual su obra cubre más de treinta (30) libros, y en su texto “El líder del Futuro”, afirma que: el liderazgo debe ser aprendido y puede ser aprendido.

Es así, como se debe empezar por conceptualizar estas etimologías⁶ del liderazgo, buscando de esta manera, su entendimiento para que se internalice de manera exitosa.

6 El estudio de la etimología es muy importante en materias en las que se busca la mejor comprensión de textos, el conocimiento adquirido al estudiar la procedencia de una palabra. La simple representación de una idea puede generar más concepto y estructura a las causas a las que se les busca consecuencias.

Por otro lado, y siguiendo el hilo conductor, el líder presenta rasgos y características superiores que lo diferencian de sus seguidores. Las investigaciones de las teorías de rasgo planteaban dos interrogantes: ¿Qué rasgos distinguen a los líderes de las demás personas? ¿Qué alcance tienen estas diferencias? (Covey, 2005, p. 391). Esta teoría de rasgos, fue un esfuerzo investigativo en los siglos pasados, donde se intentaba demostrar que los líderes nacen o se hacen, como se mencionó en párrafos anteriores, dando también respuestas inconclusas.

Aún, a pesar de lo elemental y fácilmente refutable que resulta este pensamiento acerca de los líderes, su influencia ha resultado perdurable, inclusive en teorías concebidas de una manera sistemática y con sustentación científica como se ha mencionado hasta ahora.

Con las preguntas asociadas acerca del liderazgo, las cuales sirven para la construcción de un conjunto hipotético pudiendo ser discrepadas en el acontecer de la investigación, tal vez merezcan destacarse dos atenuantes que reúnen la atención de los principales especialistas: la inexistencia hasta el presente de una verdadera teoría acerca del fenómeno del líder y las condiciones de desarrollo para los nuevos líderes en el marco de los desafíos del momento histórico que atravesamos. (Selman, 2008. p.21).

De igual forma, Drucker (1992:58), se dedicó a analizar el papel del líder, su comportamiento, sus metas. La primera de las conclusiones extraídas de ese prolongado estudio es que, aunque los líderes natos existen, son demasiado escasos para las necesidades urgentes actuales. El liderazgo, por tanto, puede y debe aprenderse. La segunda conclusión a la que también llegó, es que no existe tal cosa como una “personalidad” de líder, tampoco existen los “rasgos” o las “características” de líder; observando de esta manera otra perspectiva.

Es de este modo, como el investigar sobre liderazgo lleva al lector a seguir profundizando e indagando con los distintos teóricos, que hasta la actualidad la siguen descifrando de manera paradigmática, buscando pruebas comparativas de los rasgos y conductas de estos seres.

En referencia a lo anterior, y enfocándonos hacia lo organizacional, nos encontramos a Herbert (1948), pionero de la teoría dominante en el campo de la entonces incipiente psicología organizacional, que definitivamente asocia la viabilidad del liderazgo a la flexibilidad, la cual

planteo la interrelación social como un elemento distintivo del líder. También en esta dirección, comienza a insinuarse una crítica a la teoría de los rasgos, toda vez que lo social, destacado como atributo diferencial, es claramente un producto de la experiencia cultural que de condiciones innatas.

De igual forma, en el campo de las disciplinas organizacionales, existe un antes y un después de la obra de Senge (1992), quien al referirse a las disciplinas del aprendizaje y el desarrollo organizacional, establece como punto de partida el cultivo de aptitudes y actitudes individuales del liderazgo, a partir de un conjunto de competencias que sintetiza bajo las ideas de “dominio personal” y a partir del análisis y revisión de los propios modelos mentales, seguidamente también expreso que son individuos que “lideran a través de la creación de nuevas destrezas, capacidades y comprensiones y proceden de muchos lugares de dentro de la organización” (Senge, 1996: 75).

Según se ha visto, el investigador se encuentra en sucesivas circunstancias organizacionales, de rasgos conductuales, entre otros, como lo antes expuesto, es decir, ni la referida, ni ninguna de las investigaciones que se desarrollan actualmente sobre este terreno pueden darse por concluidas, puesto que el terreno es cada vez más fértil frente a este tipo de escudriñamientos.

Cabe destacar también a Schein (1993:373), quien en sus escritos define que,

“los líderes crean culturas de organización y una de las funciones más decisivas del liderazgo puede ser perfectamente la creación, administración y si, en efecto, llegara a ser necesario, el cambio de cultura. La cultura y el liderazgo, cuando se examinan con detenimiento, son los dos lados de una misma medalla y en realidad no se pueden comprender el uno sin el otro.”

Entonces es notable considerar que, para el lector iniciar una investigación sobre liderazgo, se encontraría con la situación antes enfocada donde también de habla de lo cultural en el liderazgo, es por ello que debería existir la constatación etimológica, para así soslayar la

ambigüedad y galimatías, reconociendo un uso puntual de sus concepciones o puntos de vista de estos autores señalados, tomando en consideración que cada uno de ellos lo califica de manera similar o distinta según su perspectiva.

Bajo lo antes descrito, no escapa de esta temática, un nuevo paradigma llamado liderazgo resiliente, de este siglo XXI, lo cual expresa González (s/f), que este nuevo líder no tiene vergüenza, a la hora de mostrar aquello aprendido, a conocer mejor y sus emociones. Además, y como consecuencia, no se siente culpable, consigue emplear parte de su tiempo en hacer lo que realmente le gusta, y entiende que no puede pasar un día o una semana de trabajo, sin realizar un balance de los aspectos más positivos y aquellos que debería de mejorar.

No obstante, desde este punto de vista, también se tiene a Pittaluga, C. (2014), definiendo a que el líder resiliente se basa en competencias o capacidades críticas que permiten superar la adversidad, logrando un desempeño superior de extenuación o tener éxito a pesar de las dificultades; estas formas de liderazgo queda representada por los modelos mentales flexibles: inteligencia social, inteligencia emocional, inteligencia práctica, disciplina personal y autoeficacia.

En este sentido se comprenden, las preguntas asociadas que surgen del liderazgo, las cuales sirven para la construcción de un conjunto hipotético que pueden ser contrastadas en el transcurrir de la investigación, donde además sirven para revelar el porqué de sus fundamentos. Esta etapa de contrastación, según Bisquerra (1989: 291), supone relacionar los resultados con estudios paralelos o similares que se esbozan en una investigación; con la finalidad de presentar diferentes perspectivas de forma de explicar mejor el significado del estudio. Es por ello, que a continuación se denotarán los materiales y métodos que se utilizaron para la comprensión de estos escritos expuestos de esta temática de la etimología del liderazgo.

Bajo la Etimología Polifacética del Liderazgo

El Liderazgo puede ser esgrimido con disparejos designios, los cuales se puede esbozar lo siguiente: tener poder, ser visionario, ser dinámico, servir e influir en un grupo, dirige, tiene influencia interpersonal, entre otros. Tomando estas distinciones, que hacen al lector direccionarse o apegarse hacia algunos autores que se asemejan a la etimología de

esta terminación, donde además existe la parquedad de discrepar entre la expresión fenómeno cultural, fenómeno social, globalizador de metas, constructor de la cultura organizacional y sus afines.

No obstante, según Greenfeld (2011), define,

“el líder, en su carácter de generador de contextos es en consecuencia el exponente de la dominancia de una red conversacional, emerge como un fenómeno cultural, donde todos los actores son capaces de perfeccionar el desempeño de sus roles mediante un aprendizaje colectivo que es susceptible de sistematización” (p. 2).

Es así, como la distinción etimológica dependerá de la intención con el que se utilice está definición de liderazgo, donde encaja reconocer que los confines entre el liderazgo basado en lo cultural y su ámbito social, o viceversa, pueden acaecer difusas concepciones. Es por ello, que se denotarán concepciones arraigadas de esta terminación, las cuales lograrán supeditar hacia el investigador lo que pudiera presentarse dentro de la investigación bajo lo polifacético de la etimología del Liderazgo⁷.

Aunado a esto, otras definiciones cobijadas en el ala administrativa, colocan la esencia del liderazgo en el servicio: “Ser líder es servir” (Blanchard, 1999. p. 156). Esta disyuntiva supone una paradoja, sobre la cual ya algunos autores han disertado: el líder dirige, pero al mismo tiempo sirve a sus seguidores. Agregando además, que el líder sirve porque utiliza sus energías, talentos y esfuerzos en la consecución de las metas de sus seguidores. Estas metas son las mismas del líder y las de la organización; por lo tanto, si el líder conduce al éxito, todos ganan.

Seguidamente, para autores como Casares (1996:52), expresa, la complejidad del concepto (de liderazgo), refuerza en la idea que el liderazgo es una situación existencial de la relación humana, la cual no puede ser conceptualizada de una sola forma, como tampoco la

7 Polifacético deriva de una combinación de palabras, “Poli” es un prefijo que indica pluralidad, es decir, varias cosas. “facético”, viene de “face” de “rostro” o cara, significa que ofrece varias facetas o aspectos.

vida misma, que se centra en la comprensión de las dinámicas que se presentan en escenarios particulares.

Con referencia a lo anterior, en su obra acerca de los estudios sobre el liderazgo, Daft (2006:17), afirma sobre liderazgo como dinámico y éste evoluciona en la medida en que se involucren nuevos elementos en su definición. Sin embargo, también acentúa, sin importar cuáles o cuántos elementos intervengan, siempre se podrá destacar la relación de influencia existente entre el líder y sus seguidores, al involucrar procesos con se pretende llegar a los resultados que se comparten.

También existe otra aportación significativa a la etimología del Liderazgo, según Wendell (1996:91), donde lo consideran como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo.

Dentro de la perspectiva del líder como visionario, tenemos a Warren (1985), para quien el líder es un profeta y artista del futuro con la capacidad de hacer que las visiones se hagan realidad, lo cual implica conocer el presente ampliamente para poder proyectarse hacia el porvenir. Además, el liderar es, cuestión de prever, de ser prospectivo en contraposición a ser reactivo, de adelantarse a su tiempo, como todos los grandes hombres de la historia.

Por otro lado, la posición de los especialistas en planeación estratégica no está lejos de la anterior. Peter Drucker (1992) y Ohmae (1995), por ejemplo, se refieren al líder en términos de un globalizador de metas, ideas y programas que genera actividades y procesos sistematizados. Donde también menciona Drucker, coincidiendo con Warren, definiendo el líder visionario tiene un conocimiento intuitivo de las condiciones futuras y lo combina con la audacia suficiente para aprovechar el flujo de las circunstancias, de tal manera que siempre se convierte en el hombre preciso y en el momento justo.

Por consiguiente, las diversas distinciones de la terminología, también conduce a la investigadora a consultar la palabra “liderazgo” en el diccionario de la Real Academia Española (2019), nos remite a la palabra “liderato”, que significa “condición de líder”; por lo que 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”, observando de esta manera la controversia con la etimología o más bien los conceptos que han sido debatidos entre sus autores, las cuales también propulsan una polémica para los investigadores, tratándose de una dilucidación general, dejando de lado cualesquiera de los elementos del tema, es por ello, que el término “polifacético o multifacético” abre la peripeia de distintas interpretaciones.

Ahora bien, la etimología que existe sobre liderazgo es variada, es así como Sabucedo (1996:14), se expresa en sus escritos de *Psicología Política*, de los trabajos de Stogdill (1974) y Bass (1985), señalando las diferentes categorías en la que pueden encuadrarse distintas definiciones sobre liderazgo, las cuales son: actividad y proceso grupal; tipo de personalidad; capacidad de provocar obediencia; ejercicio de influencia; conducta; relación de poder; el instrumento para el logro de metas grupales; resultado del proceso de interacción; rol diferenciado e iniciación y mantenimiento de la estructura del rol. Es por ello, que a continuación se procede a la búsqueda apropiada del método investigativo.

Materiales y Métodos

El diseño de la investigación fue direccionada hacia la revisión bibliográfica, entendida por Gálvez (2002) como “el resultado final de un proceso metodológico, estructurado y sistemático que conduce a la selección de un conjunto de documentos válidos, útiles y relevantes sobre un tema o una materia específica” (p. 25), lo cual es un instrumento elemental para la construcción y generación de diversos conocimientos. El tipo de información recogida es de orden cualitativo, atañendo a los aportes teóricos de varios autores que han publicado a través de libros y artículos científicos de la temática del liderazgo. No obstante, se realizaron comparativos inexorables entre estos aportes bibliográficos, a través de una herramienta la cual es conocida como el análisis comparativo cualitativo, constituye tanto un enfoque metodológico como una serie de técnicas de análisis encaminadas a lograr ciertos objetivos analíticos (Rihoux y Lobe, 2008), de este modo se determinan las discrepancias científicas generadas entre ellos en el transcurrir del tiempo.

Para realizar estos análisis, se utilizó el método de la teoría fundamentada, que sirve de tres procedimientos: el método de comparación, la codificación y las anotaciones, las cuales sirvieron en la construcción de la categorización y sus códigos. Es por ello, que se hizo la recolección de las categorías a través de una unidad hermenéutica que fueron llevadas a cabo a través de la lógica interpretativa tomada de los autores, que permitió proceder de cada etimología o concepto emitido por ellos, para así tomarlas como muestras a través de la herramienta tecnológica Atlas. Ti.

Desde el plano interpretativo, con las concepciones emitidas se cimentó un conjunto de redes que cedieron apurar una visión de la realidad que expresaban las significaciones, las cuales se construyeron sus categorías, asumiendo la definición de categoría, según Galeano (2004:40), que la define como “ordenadores epistemológicos, campos de agrupación temática, supuestos implícitos en el problema y recursos analíticos como unidades significativas que dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos y relacionarlos”. (p.7).

Este proceso permitió transformar datos complejos en datos manejables, también denominados conceptos. Dichos conceptos, según Coffey y Atkinson (2003) “son nociones globales compuestas por referentes teóricos y la apreciación de la realidad.”(P.9). Ellas permiten sintetizar los hallazgos o datos de la investigación en una palabra, en un tema o una frase, es por ello la población objeto de estudio fueron todos los autores nombrados desde el esbozo del artículo hasta etimología polifacética del liderazgo.

A partir de la revisión de la literatura y su adecuado registro, se ha podido representar el marco conceptual de la investigación, a través de algunas de las terminologías obtenidas del material antes señalado, con diez (10) referentes teóricos y las categorías de cada uno de ellos(Tabla N° 1).

Tabla 1. Material especializado

Categorías	Hallazgos del Autor	Referencial Teórico
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Orientado a la producción y a los empleados. - Facilita la Cooperación de los seguidores para alcanzar las metas al tiempo que se brindan oportunidades para su Crecimiento Personal. - Poseen el grado de autoritarismo-democracia y la satisfacción que producen en los subordinados. 	Mayo, Elton (1933)
Motivador	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las necesidades individuales para motivar a sus empleados. - Puede aparecer en cualquier contexto de interacción social. 	Maslow, Abraham (1948)
Social-cultural	<ul style="list-style-type: none"> - La interrelación de lo social del liderazgo, es producto de la experiencia cultural que de condiciones innatas. - No está de acuerdo con la teoría de los rasgos que expresan otros autores. 	- Herbert, Simón (1948).
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad o capacidad interpersonal. - Influyen en las personas. - El liderazgo es la suma del talento natural más una serie de habilidades aprendidas y experiencias. 	Maxwell, John (1980)
Nato-aprendido	<ul style="list-style-type: none"> - Debe ser aprendido y puede ser aprendido. - Los líderes natos existen. - No existe tal cosa como una "personalidad" de líder, tampoco existen los "rasgos" o las "características" de líder. - Los Líderes deben ser visionario. 	Drucker, Peter (1954). --- (1992).
Visión	<ul style="list-style-type: none"> - Desafía abiertamente el status quo. - Posee una visión estratégica. - No existe un estilo de liderazgo único 	Warren, Bennis (1985).
Cultura-organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Crean y pueden cambiar las culturas en la organización. - Dispone de poder de decisión y medios suficientes para promover un cambio cultural en la organización. 	Schein, Edgar (1993)
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Poseen nuevas destrezas, capacidades y comprensiones. - Tienen la capacidad para compartir una imagen del futuro. - Construyen visiones compartidas a partir de visiones personales. - Son responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender. 	Senge, Peter (1996)
Rasgos	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta rasgos y características superiores, que lo diferencian de sus seguidores 	Covey, Stephen (2005).
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias o capacidades críticas, que permiten superar la adversidad. 	Pittaluga (2014).

Es así como los materiales especializados mostrados en la Tabla 1, fueron tomados de libros y revistas científicas, donde se poseen disimiles enunciados que reflejan distintos modos de entender en la que está sujeta la etimología polifacética del liderazgo. No obstante, se aprecia en la Tabla 2, la creación de codificación utilizada para la saturación de la investigación. Este paso sistemático es ordenado con datos cualitativos, es decir, la articulación entre categorías, códigos, hallazgos del autor de los constructos y referenciales teóricos.

La interpretación objetiva precedente, llevó al investigador a tomar para la muestra de los diversos materiales especializados: cuatro (4) artículos de la revista científica Redalyc y cuatro (4) libros prominentes de autores seleccionados de la tabla 1, dando un total de ocho (8) referentes bibliográficos, ver Figura 1.

Id	Nombre	Medi...	Ci
P 8	La quinta disciplina	PDF	
P 7	lider360 grados MAXWELL.pdf	PDF	
P 6	liderazgo	PDF	
P 5	Redalyc.Cultura organizacional y liderazgo: Reflex...	PDF	
P 4	Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva	PDF	
P 3	Redalyc.Reseña de "The social problems of an in...	PDF	
P 2	Redalyc.El liderazgo empresarial para la innovaci...	PDF	
P 1	Redalyc.Un genuino estilo de liderazgo educativo...	PDF	

Figura 1. Administrador de documentos primarios

Se observa en la Tabla 2, como a través del programa Atlas Ti, se cargaron los documentos primarios de la muestra tomada por el investigador, para así generar las categorías descritas en la tabla 1 y poderlas relacionar con los referentes teóricos. Luego, se separan los enunciados establecidos por los materiales especializados, de acuerdo a ciertas categorías, tomando como marco de referencia algunas de las distintas teorías científicas existentes de la etimología del liderazgo.

Resultados

En la lista de enunciados encontrados en el procedimiento, las cuales se encontraron en los referenciales teóricos: términos ambiguos, también redundancias, discrepancias, desemejanzas, entre otros, donde se representaron las dimensiones de las categorías que fueron las más representativas y cómo se adecuan a las preguntas y/o hipótesis de investigación en cuanto a la etimología polifacética del liderazgo, representado de esta manera en la Tabla 3, mostrando la codificación de las categorías tomadas de los ocho (8) referenciales teóricos y construidos en la herramienta Atlas Ti:

Nombre	Fundamentado	Densidad	Autor	Modifica...	Creado	Familias
visión	90	2	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
social_cultural	83	2	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
social	127	4	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
rasgos	104	1	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
nato_aprendido	89	1	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
Motivador	97	2	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
LIDERAZGO	129	8	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
cultura_organizacional	115	2	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo
capacidades	186	2	Super	12-02-20...	09-02-20...	liderazgo

Figura N° 2. Codificación de categorías

En la figura 2, se puede observar las categorías y sus documentos primarios, donde se vinculan todos los componentes básicos de la concepción de liderazgo, en cuanto a citas, códigos, fundamentación y la densidad que se produce en cada una de ellas. Esta codificación se realizó generando relaciones del código principal llamada “Liderazgo”, recoge a su interior lo fundamentado que fueron ciento veintinueve (129) citas que se relacionaron con las ocho (8) categorías seleccionadas de los referentes teóricos siendo esta la “densidad”, la cual de manera instantánea se enlaza con la documentación antes cargada en la herramienta.

Luego al generar todos los vínculos en la codificación, se visualizó en un mapa conceptual digital los resultados, también llamado red semántica de los referenciales teóricos, que a continuación se muestra en la Figura 3:

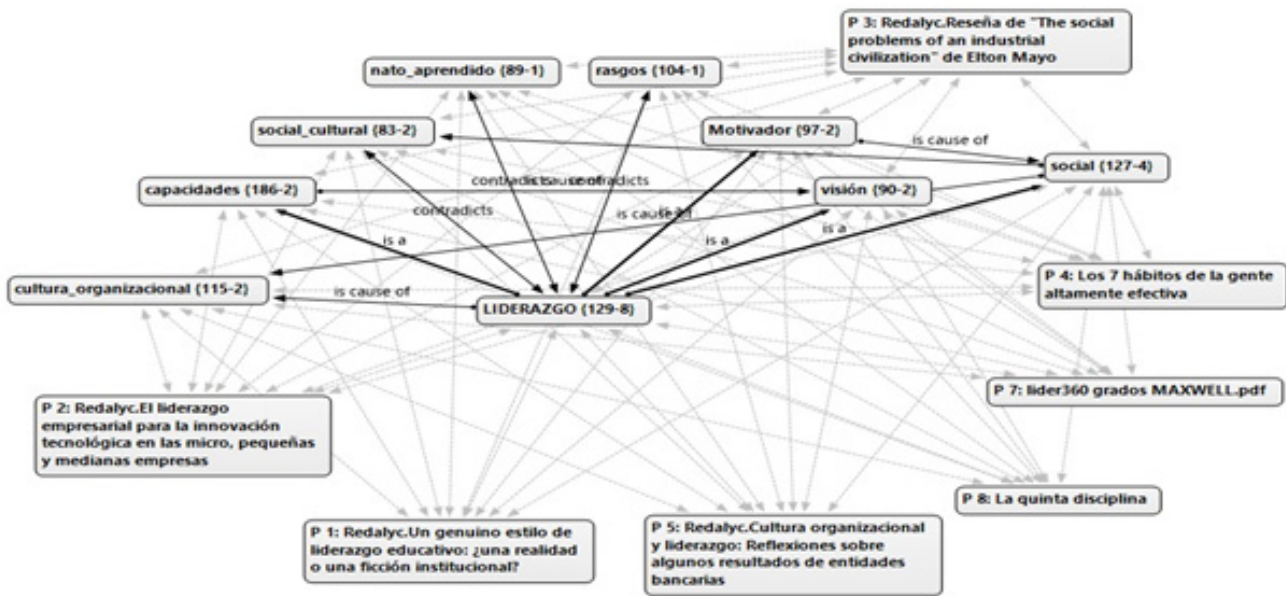


Figura N° 3. Red Semántica de códigos

La red semántica de la Figura 3, muestra la interrelación que emergió de los códigos de las categorías y la importación de los nodos, es decir: las citas, anotaciones de los documentos primarios y lo encontrado en ellos que se relacione con “Liderazgo”, de igual forma se generó además las relaciones por medio de la implementación de conectores semánticos, los cuales se utilizaron los siguientes:

Is a (Es un), son las características consideramos parte de la categoría en proceso de construcción de las citas relacionadas con “Liderazgo”, las cuales se muestran: la categoría “capacidades” de Senge, Peter (1996), Maxwell, John (1960) y Pittaluga (2014), también con la categoría “social” de Mayo, Elton (1933) interrelacionándose con un total de ciento ochenta y seis (186) citas, códigos, anotaciones. De este modo, se puede observar una cantidad cuantiosa de definiciones que se encontraron con esta red de categorías.

Contradics (está en contradicción con): se estableció que existía contradicción entre el “Liderazgo” con la categoría “social-cultural”, emanado por citas de Herbert, Simón (1948), cuando expresa que el liderazgo proviene de lo cultural y su sociedad que de condiciones

innatas expresadas por otros autores, también se muestra otra contradicción de la categoría “capacidades” de citas obtenidas de Maxwell, John (1960), definiendo al líder con experiencias y habilidades aprendidas, contradiciendo la cita de Warren, Bennis (1985), precisando que no existe un líder único, de igual forma la categoría “nato-aprendido” de Drucker, Peter (1954), detallando que debe aprender para ser un líder, contradiciendo la categoría “rasgos” de Covey, Stephen (2005), que define al líder con rasgos superiores a los demás.

Is cause off (es causa apagado): aquí se muestra las categoría que causan sesgos o desaciertos con “liderazgo”, la cual influyo en la categoría “cultura-organizacional” de Schein, Edgar (1993), definiendo que un líder puede cambiar las culturas organizacionales, donde además la “cultura-organizacional” se denotó dicha relación con la “visión” de Warren, Bennis (1985), por su desafío del status quo dentro de las organizaciones. De igual forma, esta relación se presentó entre la categoría “motivador” de Maslow, Abraham (1948) con lo “social” de Mayo, Elton (1933), donde el autoritarismo y la satisfacción que producía en los subordinados, resultaron inciertos, con la conducta del líder, es decir, la motivación en el ámbito social puede variar de acuerdo a los ambientes donde se encuentran.

Ahora bien, a través de estas categorizaciones construidas con las concepciones de los autores antes mencionados, se puede exteriorizar la exploración de las diversas etimologías sobre el liderazgo, desde sus diversas denominaciones, reflejando lo usual de la incertidumbre investigativa o más bien señalado por la investigadora de este artículo la terminación “polifacética”, en el uso de conceptos similares que engloban a los investigadores a través del transitar de las épocas, hasta la actualidad sobre la etimología del Liderazgo.

En consecuencia, las interrogantes del investigador, se forman en una circunstancia favorecida para preparar una investigación sobre la etimología del liderazgo, que no solo genere resultados, sino que también produzca una teórica creíble y exponga los elementos epistémicos que forman parte de la médula de lo que se investiga sobre esta temática.

Pudiendo concluir, que el liderazgo está bajo un concepto plurisémico y eventualmente equivoco. Es así, como el proceso reflexivo que emerge bajo esta etimología pudiera existir

en toda investigación y se hace presente en todas las disciplinas, corrientes, sociedades, organizaciones, política, entre otras, lo cual está conducido por la gestión de repasar persistentemente la teoría o las teorías que acompañan y sustentan este objeto de estudio.

Conclusiones

La investigación con orientación a la temática del liderazgo admite propagar a profundidad las epistemes de esta concepción, ya que una y otra vez, se manifiestan prescritas actividades, contestaciones o dificultades para el entendimiento de su etimología, que ha sido profundizada por renombrados científicos, filósofos, profesores, psicólogos, consultores, entre otros, y hasta las épocas siguientes se siguen consumando los mismos contextos.

Para el tema del Liderazgo, se revisaron los elementos que permitieron considerar una constante investigación paradigmática, señalando la advertencia de Stogdill (1974), en el sentido de la existencia de tantas definiciones de liderazgo, como autores que se han propuesto precisar el concepto; lo cual dentro del área investigativa es indudable la presencia de nuevos e importantes aportes en el estudio del liderazgo, adaptándose al quehacer cotidiano, así como también al proceso de gestión del conocimiento, bajo una diversidad de disciplinas que pueden interrelacionarse entre sí.

Cabe considerar, que el uso de la herramienta Atlas Ti, dotó de resultados considerables para la investigación, aportando una red semántica interrelacionada con numerables citas asociadas a la etimología del liderazgo, lo cual fue el objeto de estudio, evidenciándose de esta manera la existencia de contradicciones, sesgos, aceptaciones, entre otros, en cuanto a esta concepción, dando paso a la contestación del investigado a través de este mapa hermenéutico, obteniendo redes de interés y creencias compartidas y no compartidas entre los distintos autores escogidos para dicho estudio.

Es por ello, que se invita a los lectores, a trabajar las numerosas investigaciones de cada uno de los planteamientos expuestos por los autores y seguir abordando esta terminología la cual es constantemente usada en este mundo tan cambiante. Además, se pudo observar la existencia de una variedad de definiciones acerca del liderazgo, sin embargo la mayoría de los

autores coinciden y difieren bajo un enfoque de investigación holístico, con diversos puntos de vista pudiendo ser científicos, sus afines u otros.

Se toma en consideración, la persistencia en la disertación del liderazgo con los fenómenos sociales y culturales, donde los autores divulgan que no se puede suministrar información confiable o viable. Es así, como a lo largo del artículo se analizó el liderazgo, bajo su etimología polifacética, lo cual ha sido utilizado durante siglos, donde en el recorrido indagatorio se logró diferenciar las categorías vinculantes con cada uno de los autores señalados en el transcurso del artículo, tomando en consideración que el transitar de cúmulo investigativo, se considera una incertidumbre para cualquier lector, la cual abre la peripezia de distintas interpretaciones.

Referencias

- Aristóteles (2005). Política. Buenos Aires: Losada.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectation. New York: Free Press.
- Bisquerra R. (1989). Métodos de investigación educativa. Guía Práctica. Barcelona. CEAC.
- Blanchard K. (1999). The heart of a leader. Congreso de la ASTD, San Francisco, California.
- Casares A, D. (1996). Liderazgo: Capacidades para dirigir. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castaño S, R. (2013). Un nuevo modelo de liderazgo por valores. Madrid: Universidad de Alcalá. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. F. (pág:24-25, 31-34). Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002> Consultado: Febrero, 2019.
- Cleary, T. (2004). Versión ilustrada del Arte de la guerra de Sun Tzu. Madrid: EDAF.
- Covey, R. S. (2005). El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza. México: Paidós.
- Confucio (1975). Las analectas (Lun Yu). Labor, Barcelona.
- Daft, R. (2006). La experiencia del liderazgo. Mason: Cengage. Learning Editores.
- Drucker, P. (1954). The practice of management: Harper & Brothers, New York, NY
- Drucker, P. (1992). Managing for the Future. Editorial: Routledge. Butterworth Heinemann, Oxford.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. Scientia et Technica Año XIII, No 34. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.
- Gálvez, A. (2002). Revisión Bibliográfica: Usos y Utilidades. Matronas Profesión, 25-31.
- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Medellín: Fondo editorial universidad EAFIT.

- González, R. (s/f). Liderazgo. Resiliente: un nuevo paradigma en el perfil del líder. Director de People Excellence. GRUPO INNITOR. Velázquez, 113 - 4ºB. 28006 MADRID. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/9/2/8/3/pd0000049283.pdf> Consultado: Febrero, 2019.
- Greenfeld, M. (2011). El líder perdurable. Boston: HBR. Revista Argentina de Investigación en Negocios. ISSN en línea 2422-5282. Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios (EAN).
- Herbert, S. (1948). El comportamiento administrativo. Buenos Aires: Aguilar.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). Administración. Una perspectiva global. México D.F.: McGraw-Hill. (pág:17-20, 504-507, 540-542).
- Kroeck, K. G. Lowe, K. B., & Brown, K. W. (2004). The assessment of leadership. En J. Antonakis, A.T. Cianciolo & R.J. Sternberg (Eds.). The Nature of Leadership (pp. 71-98). Thousand Oaks, CA, EE.UU: Sage.
- Maslow, A (1948). A theory of human motivation. Psychological Review.
- Maxwell, John. (1960). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Maxwell Motivation, Inc., Publicado en Nashville, Tennessee, por Thomas Nelson, Inc.
- Mayo, E. (1933). The human problems of industrial civilization. Macmillan, New York.
- Ohmae K. (1995). The end of the nation state: The rise of regional economies. Londres: Free Press Paperbacks.
- Pittaluga, C. (2014). Liderazgo resiliente. Editorial Galac. Caracas. Venezuela.
- Platón (2008). República Avellaneda. Buenos Aires: Eudeba.
- Real Academia Española (RAE) (2019). Liderazgo. Disponible en: <http://www.rae.es/search/node/liderazgo> Consultado: Marzo, 2019.
- Sabucedo, L. (1996). Psicología Política. Madrid: Editorial Síntesis Psicología.

- Schein, E. (1993). Organizational Culture and Leadership. First published: July□August.
 Disponible en: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1993.tb02264.x> Consultado: Febrero, 2020.
- Selman, J. (2008). Liderazgo. Buenos Aires: Pearson.
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina. Bogotá: Granica.
- Senge, P. (1996). El liderazgo de las organizaciones que aprenden: lo temerario, lo útil y lo invisible. En F. Hesselbein M. Goldsmith Y R. Beckhard (Eds.). El líder del futuro. Bilbao: Ediciones Deusto, 71-88
- Stogdill, R.M. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature. New York: Free Press.
- Taylor, F y Fayol (1911). The principles of scientific management. Kinde.
- Von C. K. (2005). De la guerra. Buenos Aires: Agebe.
- Warren G. B; Burt, N. (1985). Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz. Editorial Norma. Colombia: Bogotá.
- Wendell, F. & Bell, C. (1996). Desarrollo Organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
- Weber, M. (2009). El político y el científico. Buenos Aires: Prometeo.
- Yukl (2006). Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ.

Notas

- 1 El arte de la guerra / Sun Tzu. México: Anaya Editores, 2007. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n1/r4.html>
- 2 Taylor, F y Fayol (1911). The principles of scientific management. Kinde.
- 3 Drucker, P. (1993). Gerencia para el futuro: El decenio de los 90 y más allá. Grupo Editorial

Norma. Primera reimpresión. Colombia.

4 Drucker, P. (1992). La Gerencia. Buenos Aires, Editorial El Ateneo.

5 Página Conceptdefinicion.de. Diccionario en línea. Definición de Etimología. Disponible en: <http://conceptdefinicion.de/etimologia/> Consultado: Febrero, 2019.

6 Hodgetts, R. A. S. (1985). Comportamiento en las organizaciones. 6ª edición. México: interamericana. S.A. de CV.

7 Página sensagent.com. Diccionario en línea. Polifacético. Disponible en: <http://diccionario.sensagent.com/polifac%C3%A9tico/es-es/> Consultado: Febrero, 2019.