

## **1.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL <sup>1</sup>**

### ***1.1.1. Introducción***

Desde una perspectiva interdisciplinar, la línea de investigación, se dirige al estudio y aplicación de conocimientos sobre la manera en que las personas se comportan dentro de las organizaciones y al análisis de las interacciones entre el liderazgo y la conducta de individuos y grupos.

Se sustenta en teorías, modelos, métodos y principios con evidencia científica y busca responder a problemáticas pertinentes y fundamentales para la administración, la dirección y la gestión organizacional.

### ***1.1.2. Antecedentes de la línea***

En la Escuela de Administración se ha abordado el tema del liderazgo desde dos perspectivas distintas y complementarias: el líder como sujeto y el liderazgo como proceso dentro del marco del Comportamiento Organizacional, una de las áreas de conocimiento consideradas fundamentales en el campo de las ciencias administrativas.

Así mismo, la investigación sobre el liderazgo y sus factores asociados se ha realizado en la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario dando énfasis al factor gerencia y al factor dirección.

La etapa del énfasis en la gerencia transcurrió desde la creación de la Facultad en 1965, hasta el año 2003, momento en el cual la Universidad decidió transitar de una universidad de docencia, a una universidad de docencia que hace investigación. En esta etapa las áreas funcionales clásicas (finanzas, mercadeo, gestión humana, producción, etc...), fueron foco de atención y la docencia predominó marcadamente, mientras que la investigación y la extensión continúan en proceso estructuración y fortalecimiento. En esta etapa el abordaje

---

<sup>1</sup> Actualización, mayo de 2016

del fenómeno del liderazgo se inició fundamentalmente desde las perspectivas teóricas propias del comportamiento organizacional y la gestión humana.

Las investigaciones en aquella época se centraron en abordar al líder como sujeto, buscando comprender los comportamientos y competencias laborales que exigía dicho rol. El referente teórico del líder en ese momento estaba demarcado por los roles del gerente quien planea, organiza, dirige y controla y el liderazgo como una función que deviene de un cargo en una estructura organizacional. Entre las publicaciones de este periodo se encuentran dos working paper: “Fundamentos teóricos sobre el concepto de liderazgo” (2000) y “Competencias que determinan el liderazgo” (2000).

En la etapa de énfasis sobre la dirección, la cual inició en el año 2003 con la apuesta de la Universidad por fortalecer la investigación, la Escuela define como derrotero central de su desarrollo comprender la Administración como una disciplina, en la que confluyen la dirección y la gerencia. Desde esta propuesta la dirección comprende el pensamiento estratégico, la realidad empresarial y el liderazgo, mientras que la gerencia incluye las áreas funcionales; existiendo una relación sinérgica entre las dos dimensiones y todas sus áreas de interés.

Con base en esta aproximación de la Escuela se diseñaron y pusieron en marcha las Maestrías en Dirección y en Administración en Salud, y se planteó la propuesta doctoral en Ciencias de la Dirección, cuya base son las tres líneas de investigación vinculadas a la Dirección (pensamiento estratégico, liderazgo y realidad empresarial). La investigación en liderazgo en esta etapa aunque mantiene el interés por el líder como sujeto (profundizando en los aspectos que lo conforman), amplía el abordaje hacia los procesos de liderazgo, orientados a la identificación de perspectivas de desarrollo del liderazgo focalizado en la calidad de vida y la responsabilidad social.

Con respecto a éste último tópico se publicó en el 2008 el artículo “Retos de la ética corporativa para las empresas colombianas” y se hizo una revisión de lo que se había trabajado en la Universidad, en el país y las tendencias de desarrollo a nivel internacional para identificar las perspectivas de desarrollo en el área. Este ejercicio permitió identificar que el estudio del líder como sujeto estaba siendo abordado no solo desde la comprensión de los comportamientos del líder y sus rasgos, sino que una serie de nuevos constructos

asociados al sujeto estaban siendo incorporados, entre ellos, la inteligencia emocional y los recursos psicológicos del líder. Estos constructos comenzaron a ocupar un lugar importante en las investigaciones de liderazgo dado su impacto y relevancia de cara a los retos actuales de la dirección.

Es así como, varias publicaciones sintetizaron estos esfuerzos: “Liderazgo: Perspectivas de Desarrollo e Investigación” (2008), “Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios” (2009), “Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios” (2009), “Personalidad Inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes” (2010).

Así mismo, se presentó la ponencia “Influencia de los factores sociodemográficos, la personalidad y la inteligencia emocional sobre el afecto positivo y negativo en universitarios colombianos de áreas empresariales”, en el II Congreso Internacional de Inteligencia Emocional, en Santander (España) en septiembre de 2009. En ese entonces también se publicaron como material de divulgación dos fascículos en el diario El Tiempo, “Habilidades que requieren los directores de empresas y lenguaje, clave para ser un verdadero líder” (2009).

El interés de comprender la efectividad del liderazgo (medida en términos de bienestar, calidad de vida, satisfacción laboral y responsabilidad social) se estructura como respuesta a los lineamientos de formación propios de la Universidad del Rosario, los cuales exigen un claro compromiso con la formación en valores y la realidad del país lo cual va en clara consonancia con la tendencia del desarrollo de liderazgo a nivel mundial.

En este sentido, se ha evidenciado que los factores culturales median el efecto que pueden tener las prácticas de liderazgo en los subordinados, tema que ha sido ampliamente desarrollado por Hofstede, quien junto con otros autores han publicado recientemente (2010) un libro llamado “Cultures and Organizations”. Desde este abordaje se fueron desarrollando varios proyectos, cuyos resultados fueron publicados, entre ellos “Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo” (2009) y “Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas” (2010). Uno de éstos trabajos fue

presentado como ponencia en el Congreso Internacional de Psicología Organizacional, organizado por la Fundación Latinoamericana para el avance de la ciencia (FUNLACI) en marzo del 2009, y se publicó el artículo “Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psico social, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud”, (2010), el cual se presentó como poster en 8th International Conference on Occupational Stress and Health Work: Global Concerns and Approaches Conference, que tuvo lugar en San Juan de Puerto Rico en el año 2009.

Más recientemente, se publicó el capítulo de libro “Liderazgo y bienestar psicosocial del trabajador” (2012) y los artículos “Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá-Colombia” (2013), “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá” (2013), “Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional” (2013) y “Globalización, capitalismo financiero y responsabilidad social empresarial: tensiones estructurales” (2014). También, se desarrolló la tesis doctoral “Efecto de los comportamientos de liderazgo sobre el nivel de resiliencia de los subordinados en una organización privada en la ciudad de Bogotá” (2015).

Centrados en la importancia del bienestar y la calidad de vida, pero ahora enfocados en quien ejerce el liderazgo, se realizó el trabajo “Leadership in a group of colombian small and medium enterprises: Effect of optimism and socio-demographic variables” el cual fue presentado en The Business Association of Latin American Studies (BALAS) que tuvo lugar en Santiago de Chile en el 2011; en este mismo evento pero en el año 2014 en Puerto España se presentó la ponencia “Can employee’s work engagement be predicted by organizational climate, culture and coping strategies?”. En el evento: Jornadas Emociones y Bienestar 2014 de la Universidad Complutense de Madrid (España) se presentó el trabajo “La adicción al móvil: medida, antecedentes y consecuencias” y en la Univesitat Jaume I se presentaron los trabajos “Efecto del estilo de liderazgo sobre los niveles de optimismo y resiliencia en un grupo de directores de cuatro países latinoamericanos” y “Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES”.

Así mismo, y manteniendo el interés por la responsabilidad social, se organizó el simposio Liderazgo y Responsabilidad Social en el marco del Congreso Internacional de Psicología y Responsabilidad Social de 2014 (Universidad Santo Tomás, Bogotá) en el que se presentaron cuatro ponencias. También se publicaron los siguientes artículos: “Influencia de la calidad de vida del directivo colombiano sobre sus prácticas de liderazgo” (2012), “Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales” (2013), “Liderazgo en directivos colombianos vs. mexicanos. Un estudio comparativo” (2013), Gestión del conocimiento y liderazgo: perspectivas de relación” (2014) y “Patrones de liderazgo en la cultura regional: un análisis intersectorial” (2014).

Por otra parte, dado que se considera de gran importancia el desarrollo y uso de instrumentos válidos y confiables para estudiar el liderazgo y las variables que con este se asocian, se han venido desarrollando y adaptando en la línea una serie de instrumentos para ir consolidando un assessment center. En este sentido se desarrolló y registró la Escala de Potencial Humano (EPH-35) la cual fue validada a través de su aplicación a una población aproximada de 250 trabajadores de Davivienda. Se desarrolló también el Cuestionario de Desarrollo Personal y Comportamiento Ético el cual está en proceso de validación. Así mismo se han llevado a cabo algunos estudios para observar las propiedades psicométricas de determinados instrumentos, entre ellos “Psychometric properties of the General Self-efficacy Scale in a Colombian sample” (2008) y “Propiedades psicométricas del test de Pitcher” (2013).

Posteriormente, se diseñó y validó una escala para medición de las relaciones intra - específicas en el ámbito laboral, se inició el estudio de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Liderazgo Espiritual y del Cuestionario General Estilos de Toma de Decisiones. También se ha avanzado en la demarcación conceptual y de medición del optimismo y la esperanza, ambos constructos pertenecientes al comportamiento organizacional positivo.

Dada la reconocida complejidad del entorno y la relevancia de centrar el interés hacia el efecto del liderazgo en la organización, entendida ésta como un sistema complejo, se desarrolló el proyecto Liderazgo y Complejidad en el año 2009 en el que se consideró la Teoría de los Sistemas Adaptativos Complejos por constituir una propuesta viable para

estudiar el liderazgo al interior de los campos de la administración y la dirección (Dooley, 1997; Choi, Dooley, & Rungtusanatham, 2001). Producto de la revisión de estas nuevas propuestas de pensamiento aplicables al estudio del liderazgo, se publicó el libro titulado “Liderazgo y complejidad” (2011) y el artículo “La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización del liderazgo” (2012).

Dentro de esta concepción más centrada en los procesos de liderazgo y el reconocimiento de la movilización del poder y su ejercicio en el liderazgo, ha surgido el interés por abordar esta temática desde una perspectiva ecológica sobre la que se está adelantando un proyecto de tesis doctoral vinculado a la línea, se publicó el artículo “Liderazgo, poder y movilización organizacional” (2013) y se está desarrollando la tesis doctoral “Efectos del liderazgo, poder e influencia sobre las relaciones intra-específicas presentes en una organización privada”.

### ***1.1.3. Descripción de la línea***

El liderazgo y las conductas de las personas al interior de las organizaciones son aspectos fundamentales para la administración, la dirección y la gestión. Sobre estos, surgen constantemente preguntas que se han pretendido responder desde diversas disciplinas con desarrollos conceptuales, modelos y teorías (Dinh et al. 2014; Kaiser, Hogan & Craig, 2008), que constituyen un importante campo de investigación denominado Comportamiento Organizacional.

En términos generales, el Comportamiento Organizacional, se considera como el análisis de los individuos y los grupos dentro del contexto de las organizaciones (Hellriegel & Slocum, 2009; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006). Más específicamente, se define como el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones (Davis & Newstrom, 2002), así como a la investigación sobre el comportamiento humano y la interacción entre las personas y la organización (Dubrin, 2004).

Como campo de estudio, se sustenta en la teoría, métodos y principios de diferentes disciplinas para aproximarse a los procesos de gestión, dirección, poder, desarrollo, senso - percepción, motivación, valores, emociones, pensamiento, comunicación y capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización sobre sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konospake, 2007).

Es así que, tanto a nivel individual como grupal, el Comportamiento Organizacional es una aproximación relevante académicamente y pertinente para la sociedad porque se dirige a describir, explicar, predecir y comprender la complejidad de la interacción entre lo que sienten, piensan y hacen los integrantes de una organización en la dinámica de los diversos procesos organizacionales en los que el liderazgo y los líderes, con sus características, diferencias individuales y condiciones contextuales determinan el logro de objetivos.

En la línea de investigación se asume que el liderazgo es un proceso interactivo de influencia social y se acepta la complejidad del fenómeno, por lo tanto la manera de estudiarlo; la identificación, descripción y análisis de factores relacionados se hace desde perspectivas sistémicas e integrales entre las que el Comportamiento Organizacional es la más vigente y visible, lo cual favorecerá el fortalecimiento de teorías y modelos explicativos

En cuanto a los factores externos, el estudio del liderazgo y la conducta también involucra desde la perspectiva del Comportamiento Organizacional los factores de globalización, diversidad cultural, incertidumbre y procesos de cambio social y más recientemente el factor de incorporación de las tecnologías, la innovación y el emprendimiento a los procesos de interacción y comunicación relacionados entre sí y en general con los todos los procesos organizacionales.

Así mismo, se han definido las acciones y focos de interés académico con base en los lineamientos propios de la Escuela, en la que se consideran dos aspectos centrales, no excluyentes e identificables, que determinan la administración como objeto de estudio: la gerencia y la dirección.

Es así que, desde esta línea de investigación, se busca plantear modelos de liderazgo, y comportamiento organizacional, fundamentados en preceptos, académicos, científicos, técnicos y éticos, buscando proveer a las organizaciones y a la sociedad de conocimiento que favorezca los procesos de bienestar y calidad de vida en las organizaciones.

De igual modo, se persigue el estudio de la interacción de los fenómenos de liderazgo, poder e influencia en la organización y sus efectos que de forma combinada, pueden tener efecto sobre su desarrollo. Pretende así mismo, comprender cómo determinadas características del liderazgo en nuestra cultura favorecen procesos de emprendimiento e innovación y si están relacionadas con el comportamiento organizacional.

#### ***1.1.4. Objetivos de la línea***

##### **Objetivo General**

- Generar conocimiento válido sobre el liderazgo y la conducta de los individuos y los grupos en contextos organizacionales, a través de procesos de investigación que favorezcan la descripción, el análisis, la comprensión y el desarrollo de las organizaciones.

##### **Objetivos Específicos**

- Contribuir a la construcción de nuevos modelos de liderazgo más ajustados a las condiciones actuales, sustentados en los paradigmas del Comportamiento Organizacional que permitan abordar las organizaciones en toda su complejidad.
- Sustentar y/o criticar teorías, modelos, métodos y principios desarrollados sobre los fenómenos del liderazgo y la conducta humana en contextos organizacionales.
- Responder a problemáticas y demandas pertinentes y fundamentales para la administración, la dirección y la gestión organizacional.
- Diseñar estrategias, metodologías e instrumentos para describir, explicar, predecir y controlar variables presentes y relacionadas con el liderazgo y el comportamiento en las organizaciones.

#### ***1.1.5. Proyectos de la línea***



<b>Título del proyecto</b>	<b>Investigador Principal</b>	<b>Vigencia</b>	<b>Co-investigadores</b>
1. Comportamiento Organizacional: Liderazgo, Bienestar, Cultura y Emprendimiento	Francoise Contreras	Febrero de 2013 a diciembre de 2018	Juan C. Espinosa, Gustavo Esguerra, Rafael Piñeros
2. Decision-Making Biases in Operations: An Investigation of the Alignment between Decision Makers' Preferences and Operational Goals	Jaime Andres Castañeda	Junio de 2016 a diciembre de 2018	-
3. Liderazgo para la Innovación	Francoise Contreras	Enero de 2017 a diciembre de 2018	Juan C. Espinosa
4. Liderazgo Responsable	Rafael Piñeros	Abril de 2016 a diciembre de 2017	Gustavo Esguerra
5. Liderazgo, Toma de Decisiones y Desempeño	Juan Carlos Espinosa	Febrero de 2014 a diciembre de 2017	Tesis Doctoral. Directora: Francoise Contreras
6. Liderazgo, Justicia Organizacional y Calidad de Vida Laboral	Gustavo Esguerra	Febrero de 2015 a diciembre de 2018	Tesis Doctoral. Directora: Francoise Contreras
7. Efectos del liderazgo poder e influencia sobre las relaciones intra-específicas presentes en una organización privada	Guido Castro	Febrero de 2013 a Diciembre de 2017	Tesis Doctoral. Directora: Francoise Contreras

#### ***1.1.6. Equipo de trabajo hasta 2016-1***

- Françoise Contreras, PhD., Directora e Investigador Senior Colciencias
- David Barbosa, PhD., Investigador Asociado Colciencias
- Juan C. Espinosa, MSc., Investigador Asociado Colciencias
- Rafael Piñeros, MSc., Investigador vinculado con maestría
- Gustavo Esguerra, MSc., Investigador vinculado con maestría

#### ***Equipo de trabajo desde 2016-1***

- Françoise Contreras, PhD., Directora e Investigador Senior Colciencias
- Juan C. Espinosa, MSc., Investigador Asociado Colciencias
- Gustavo Esguerra, MSc., Investigador vinculado con maestría Jaime Andrés Castañeda Ph.D Investigador Junior Colciencias
- Rafael Piñeros, MSc., Investigador vinculado con maestría

#### ***1.1.7. Trabajos Publicados***

##### **Artículos:**

- Contreras F., Juárez, F., & Murrain, E. (2008) Influencia del Burnout, la calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. *Pensamiento Psicológico*, 4 (11), 29-44.
- Contreras F. (2008) Liderazgo: Perspectivas de Desarrollo e Investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1 (2), 64-72. ISSN 2011 – 2084.
- Contreras, F., Espinosa, J.C., & Esguerra, G. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 5 (1) 89-98. ISSN: 1794-9998.
- Contreras, F., Barbosa, D.H., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana De Psicología*, 12, 13-26. ISSN: 0123-9155.

- Contreras, F., Espinosa, J.C., & Esguerra, G. (2009). Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 8, 311 – 322. ISSN: 1657-9267.
- Contreras, F., Barbosa, D.H., Juárez, F., & Uribe, A. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector Salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19, 173-182.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D.H., & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 18 (2), 7- 17.
- Contreras, F., Barbosa, D.H., & Espinosa, J.C. (2010). Personalidad Inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 6 (1), 65 - 79 . ISSN: 1794-9998.
- Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano, sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta Colombiana de Psicología*, 15 (1), 119-130.
- Juarez, F., & Contreras, F. (2012). The influence of optimism and socioeconomic characteristics on leadership practices. *International Journal of Psychological Research*, 5 (2), 18-29.
- Contreras, F., Barbosa, D.H., & Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: Implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio Libre*, 19 (16), 193-206.
- Contreras, F., Pedraza, J.E., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 183-194 ISSN: 1794-9998.
- Uribe, A.F., Molina, J.M., Contreras, F., Barbosa, D., & Espinosa, J.C. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad y Empresa*, 25, 53-71.

- Contreras, F., Espinosa, J.C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología Desde el Caribe*, 30 (3), 569-590.
- Robles V.H., Contreras, F., Barbosa, D., & Juárez, F. (2013). Liderazgo en directivos colombianos vs Mexicanos. Un estudio comparativo. *Investigación y Desarrollo*, 21 (2), 395-418.
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29, 72-76.
- Contreras, F., & Juárez, F. (2013). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en Pymes Colombianas". *Revista Venezolana De Gerencia*, 18, 247 – 264 (/abril junio).
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional". *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 39, 152 – 164.
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., & González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 65-80.
- Uribe, A.F., Molina, J.M., Contreras, F., Barbosa, D., & Espinosa, J.C. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Revista Universidad & Empresa*, 15 (25), 53-71.
- Espinosa, J.C., Contreras, F., Uribe, A.F. & Barbosa, D. (2014). Patrones de liderazgo en la cultura regional: un análisis intersectorial. *Universidad & Empresa*, 16 (27), 53-69.
- Noguera, A.L., Barbosa, D.H., & Castro, G.A. (2014). Estrategia organizacional: una propuesta de estudio. *Estudios Gerenciales*, 30(131). DOI:10.1016/j.estger.2014.04.004.
- Barbosa, D.H., Noguera, A. Mihi, A. (2014). Gestión del conocimiento y liderazgo: perspectivas de relación. *Diversitas*, 10(1-1). DOI:10.15332/s1794-9998.2014.0001.04.

Barbosa, D.H., Medina, C., & Vargas, M. (2014). Globalización, capitalismo financiero y responsabilidad social empresarial: tensiones estructurales. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27), 135-154.

Espinosa, J. C., Contreras, F., & Barbosa, D. (2016). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. *Diversitas*, 11(2), 303-317.

### **Libros:**

Contreras, F., Barbosa, D. & Piñeros, R. (2016). Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario. ISBN: 9789587387018

Juárez, F., & Contreras, F. (2012). *Liderazgo y Complejidad. Conceptualizaciones e implicaciones para la organización actual*. Editorial Académica Española. España: ISBN 978-3-8473-6606-5.

Contreras, F. (2011). *Factores psicológicos y comportamiento sexual de riesgo para VIH/SIDA. Un estudio con estudiantes universitarios*. Editorial Académica Española. España: ISBN 978-3-8454-8474-7.

Contreras, F. & Vinaccia, S. (2007). *Como redactar informes de investigación en psicología y ciencias sociales. Uso correcto de las normas APA*. Universidad Santo Tomás: Bogotá. ISBN 958-631-451-0.

### **Capítulos de libro:**

Contreras, F. & Juárez, F. (2010). Realidad empresarial y Psicología. En W. Licon (Ed.). *Apuntes teóricos para la realidad empresarial*. Bogotá: Colección lecciones, facultad de Administración.

Contreras, F. & Espinosa, J.C. (2012). Liderazgo y bienestar psicosocial del trabajador. En Uribe, A.F., & Contreras, F. (Eds.). *Desarrollo Organizacional. Perspectivas e investigación psicológica*. Bucaramanga, Colombia: Futura Diseño e Impresión. ISBN: 978-958-8506-22-7.

Barbosa, D. (2012) La Gestión del Conocimiento desde la perspectiva de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos. En el libro *Áreas funcionales para la reflexión: Marketing y recursos humano*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

### **1.1.8. Referencias**

- Barbosa, D. (2009). *Lenguaje, clave para ser un verdadero líder*. Fascículos el Tiempo, Universidad del Rosario
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamic*, 8, 19-31.
- Bass, B. M, Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Batt, R. (2004). Who benefits from teams? Comparing workers, supervisors and managers. *Industrial relations*, 43, 183–212.
- Blanco, A. (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En J. F. Morales, A. Blanco, C. Huici, & J. M. Fernández (Eds.). *Psicología Social Aplicada*. Bilbao, España: DDB.
- Choi, T. Y., Dooley, K. J., & Rungtusanatham, M. (2001). Supply networks and complex adaptative systems: Control versus emergence. *Journal of Operations Management*, 19, 351-366.
- Contreras F. (2008). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1 (2), 64-72.
- Contreras, F. & Barbosa, D. (2008). *Habilidades que requieren los directores de empresas*. Fascículos el Tiempo, Universidad del Rosario.
- Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A, & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. *Acta Colombiana de Psicología*. 12, 13-26.
- Contreras, F., Barbosa, D.H. & Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: Implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio libre*, 19 (16), 193-206.
- Contreras, F., Barbosa, D.H. & Espinosa, J.C. (2010). Personalidad Inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 6 (1), 65 – 79.

- Contreras, F., Barbosa, D.H., Juárez, F., Uribe, A. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector Salud. *Revista argentina de clínica psicológica*, 19, 173-182.
- Contreras, F., & Castro, G. (2012). Liderazgo, poder y movilización organizacional. En prensa. *Revista Estudios gerenciales*.
- Contreras, F. & Espinosa, J.C. (2012). Liderazgo y bienestar psicosocial del trabajador. En Uribe, A.F., & Contreras, F. (Eds.). *Desarrollo Organizacional. Perspectivas e investigación psicológica*. Bucaramanga, Colombia: Fuente.
- Contreras, F., Espinosa, J.C. & Esguerra, G. (2009). Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 8, 311 – 322.
- Contreras, F., Espinosa, J.C., Esguerra, G. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 5 (1) 89-98.
- Contreras F. & Juarez, F. (2008). Psychometric properties of the General Self-efficacy Scale in a Colombian Sample. *International Journal of Psychological Research* 1 (2), 6-12
- Contreras, F. & Juárez, F. (2010). Realidad empresarial y Psicología. En W. Licona (Ed.). *Apuntes teóricos para la realidad empresarial*. Bogotá: Colección lecciones, Facultad de Administración.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVIII (2), 7-17.
- Contreras, F., Pedraza, J. E. & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 183-194
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. USA: Harper Collins.
- Daus, C. S. (2001). Rater mood and employee emotional expression in a customer service scenario: Interactions and implications for performance review outcomes. *Journal of Quality Management*, 6, 349–370.

- Day, D.V. (2011). Leadership development. En A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson & M. Uhl-Bien (Eds.). *The Sage handbook of leadership* (pp. 37-50). Londres: Sage Publications.
- Dooley, K. J. (1997). A Complex Adaptive Systems Model of Organization Change Nonlinear Dynamics. *Psychology and Life Sciences*, 1(1), 69-97
- French, J. & Raven, B. (1959). The bases of social power. En D. Cartwright (Ed.). *Studies in social power* (pp. 150-167). Michigan: University of Michigan Press.
- Grint, K. (2011). A history of leadership. En A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson & M. Uhl-Bien (Eds.). *The Sage handbook of leadership* (pp. 3-14). Londres: Sage Publications.
- Hochwalder, J., & Brucefors, A. B. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and Individual Differences*, 39, 1237–1248.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations*. Usa: McGraw-Hill
- Juárez, F., & Contreras, F. (2011). Propiedades psicométricas del Test de Adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo. Enviado para evaluación.
- Juarez, F., & Contreras, F. (2012). Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano, sobre sus practicas de liderazgo. *Acta Colombiana de psicología*, 15 (1), 119-130.
- Juarez, F., & Contreras, F. (2012). *Liderazgo y Complejidad. Conceptualizaciones e implicaciones para la organización actual*. Editorial Académica Española.
- Manz, C. (1992) Self-leading work teams: moving beyond self-management myths. *Human Relations*, 45, 1119–1139.
- Marion, R. and Uhl-Bien, M. (2001). Leadership in complex organizations. *Leadership Quarterly*, 12, 389-418.
- Mejía, M.L. (2000). *Fundamentos teóricos sobre el concepto de liderazgo*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario
- Mihi, A., Barbosa, D., & Merchan, R. (2008). Retos de la ética corporativa para las empresas de Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 16 (2), 133-140



- Mikkelsen, A., Saksvik, P. O., Eriksen, H. R., & Ursin, H. (1999) .The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. *Work and Stress*, 13, 20–31.
- Miles, D., Borman, W. E., Spector, P., & Fox, S. (2002). Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (12), 51-57.
- Pereira O. (2005). *Self-leadership in a world of uncertainty: a Brazilian perspective*. Leadership Review 5, 73-82.
- Perrow, C. (1990). Sociología de las organizaciones (Tercera Edición). Madrid: McGraw-Hill Interamericana. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836–851.
- Pollock, K. S. (1998). The relationship between leadership style and subordinate satisfaction and performance in public accounting firms. (Disertación doctoral, University of Kentucky, 1 9 9 8 ). Dissertation Abstract International. University Microfilms International, 59(4A) 1244.
- Robles, V., Contreras, F., Barbosa, D., & Juárez, F. (2011). Liderazgo en directivos colombianos Vs. Mexicanos. Un Estudio comparativo. Enviado para evaluación.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B. & Salvaggio, A. N. (2003). Which Comes First: Employee Attitudes or Organizational Financial and market Performance.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, L. C. (2001). Wellbeing and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489–509.
- Yukl, G. (2009). Power and the interpersonal influence of leaders. En D. Tjosvold & B. Wisse (Eds.). *Power and interdependence in organizations*. (207-223). New York: Cambridge Press.