

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Director	Iliana Páez Gabriunas, PhD, MgEO
Profesores integrantes	Francoise Venezia Contreras Torres, PhD Rafael Alejandro Piñeros Espinosa Juan Carlos Espinosa Gustavo Esguerra

### 1.1.1. Introducción

Desde una perspectiva interdisciplinar, esta línea de investigación, se dirige al estudio del comportamiento de las personas en las organizaciones y al análisis de la efectividad del liderazgo teniendo en cuenta aspectos que van más allá de los resultados económicos para abarcar asuntos relacionados con bienestar, ética y sostenibilidad. Particularmente, esta línea se enfoca en estudiar las interacciones entre los líderes y los diferentes grupos con quienes se relaciona dentro y fuera de la organización.

Se sustenta en teorías, modelos, métodos y principios con evidencia científica y busca responder a problemáticas pertinentes y fundamentales para el liderazgo y el comportamiento organizacional en el marco de la dirección y la gerencia.

### 1.1.2. Antecedentes de la línea

La línea de investigación Liderazgo y Comportamiento Organizacional ha presentado tres grandes etapas vinculadas con el desarrollo de la investigación en la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario. En la primera etapa, desde 1965 con la creación de la Facultad de Administración y hasta 2003 cuando la Universidad del Rosario pasa de ser una universidad exclusivamente de docencia a una de docencia que hace investigación, la investigación sobre los temas de liderazgo y comportamiento organizacional estuvo vinculada a la gestión humana y caracterizada por esfuerzos individuales y dispersos.

La segunda etapa, desde 2003 hasta 2015, fue una etapa de transición donde se estructuró y fortaleció la investigación en la Facultad. En esta etapa se creó el Grupo de Investigación en Perdurabilidad (GIPE), en el cual se reunieron los esfuerzos investigativos en cuatro grandes líneas: Estrategia, Liderazgo, Realidad y Gerencia. En esta segunda etapa, los intereses investigativos de la Línea Liderazgo pasó de aspectos funcionales de la gestión humana a su foco actual en el bienestar, la ética y la responsabilidad social empresarial, con investigaciones

---

<sup>1</sup> Actualización, 22 agosto de 2017.

orientadas al líder como sujeto y al liderazgo como proceso, con privilegio del liderazgo transformacional.

La tercera y actual etapa, corresponde a una reorientación en los intereses investigativos en la ahora Escuela de Administración. Esta reciente etapa, inicia con la re-estructuración del grupo de investigación que pasó a denominarse Dirección & Gerencia, el cual cuenta con siete líneas que representan la pluralidad de enfoques e intereses investigativos de la Escuela. En esta nueva etapa, la línea de investigación en liderazgo se amplió para abarcar temas relacionados con el comportamiento organizacional. En esta nueva etapa, aspectos tales como la justicia organizacional, la toma de decisiones, el comportamiento innovador y el emprendimiento han sido objeto de investigación en relación con el liderazgo, el cual también ha incorporado las más recientes tendencias y modelos (p.ej. liderazgo ético, liderazgo espiritual y liderazgo responsable).

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

Sobre la dirección y la gerencia, surgen constantemente preguntas sobre el comportamiento de las personas al interior de las organizaciones y los procesos de liderazgo que allí tienen lugar. Estas inquietudes se han pretendido responder desde diversas disciplinas desde diferentes desarrollos conceptuales, modelos y teorías (Dinh et al. 2014; Kaiser, Hogan & Craig, 2008; *House*, 97).

El liderazgo ha sido entendido como un proceso por el que se ejerce influencia intencionada sobre otras personas para guiar, estructurar y facilitar actividades y relaciones en un grupo u organización, con el propósito de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para lograr los objetivos compartidos (Yukl & vanFleet, 1992).

Uno de los principales objetivos de investigación en liderazgo ha sido encontrar los determinantes de la efectividad del liderazgo (Yukl, 2013), analizando rasgos y comportamientos de los líderes y colaboradores, así como procesos personales y organizacionales que junto con factores contextuales inciden en el desempeño y efectividad del liderazgo. Las tendencias actuales en el estudio del de liderazgo hacen cada vez más énfasis en la autenticidad y el respeto, donde el marco ético y la integridad del líder juegan un papel clave para ejercer liderazgo responsable y efectivo (Avolio et al., 2009; Kalshoven & Den Hartog, 2009; Mayer et al., 2012; Ng & Feldman, 2015; Treviño & Brown, 2014).

Las tendencias de investigación en liderazgo también reflejan diversidad de áreas. De acuerdo con Dihn et al. (2014), estas se diferencian en dos grandes grupos. Por una parte se encuentran las teorías establecidas, tales como las teorías neo-carismáticas (p.ej. liderazgo transformacional), las teorías cognitivas (p.ej. liderazgo implícito), las teorías relacionales (p.ej. intercambio líder-seguidor), las teorías disposicionales (p.ej. teorías de los rasgos), las teorías de la diversidad (p.ej. liderazgo inter-cultural), las teorías centradas en el seguidor (p.ej. teoría del fellowship), las teorías comportamentales (p.ej. liderazgo compartido) y las teorías de la contingencia (p.ej. liderazgo situacional), las cuales reflejan la diversidad de

enfoques existentes en este campo del conocimiento. Sin embargo, el liderazgo también es un campo dinámico y por ello están emergiendo nuevas teorías, tales como el enfoque estratégico (p.ej. teoría de los escalones superiores), los basados en la ciencia de la complejidad (p.ej. liderazgo complejo), los orientados a aspectos ético/morales (p.ej. liderazgo ético), los enfocados en los procesos de cambio (p.ej. liderazgo para la innovación) y algunas perspectivas muy recientes (p.ej. liderazgo electrónico).

En esta línea de investigación se asume que el liderazgo es un proceso interactivo de influencia social entre líderes y colaboradores, donde se acepta la complejidad de este fenómeno interrelacional, por lo tanto la manera de estudiarlo incluye también perspectivas sistémicas.

Por su parte, el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el comportamiento de las personas en las organizaciones a nivel individual y grupal, y su impacto sobre resultados organizacionales (Hellriegel & Slocum, 2009; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006; Robbins & Judge, 2017). 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; Dubrin, 2004).

Los temas foco de estudio en este campo incluyen la motivación, los valores, la personalidad, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el conflicto, la negociación, y el comportamiento ético, entre otros; y las tendencias actuales de investigación en este campo se están dirigiendo principalmente al conocimiento sobre las nuevas formas y características del trabajo, las tecnologías, los sistemas y estructuras organizacionales, las redes formales e informales, la diversidad cultural, el capital social, la transferencia de conocimiento, el aprendizaje organizacional, la ciudadanía, la confianza, la honestidad, la justicia y la responsabilidad social empresarial (Huning, Bryant & Holt, 2015).

En esta línea el estudio del liderazgo y el comportamiento de las personas en las organizaciones se enfoca en diversos subtemas, que incluyen: la comprensión de los diferentes estilos y perspectivas de liderazgo, tales como el transformacional y el ético, el rol de los líderes en aspectos tales como desempeño y bienestar de las personas, así como en la responsabilidad social y las prácticas de sostenibilidad de la organización que lidera; el desarrollo de líderes responsables, análisis del rol de las emociones y el comportamiento humano con resultados organizacionales, la equidad y la justicia organizacional; los factores individuales asociados con la innovación empresarial, y la influencia de la cultura en el liderazgo y el comportamiento organizacional, entre otros.

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.

#### *1.1.4. Objetivos de la línea*

##### **Objetivo General**

Generar conocimiento válido sobre el liderazgo y el comportamiento 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>Nombre del investigador Principal</b>	<b>Vigencia</b>	
Comportamiento Organizacional: Liderazgo, Bienestar, Cultura y Emprendimiento	Francoise Contreras	2016	2019
Liderazgo para la Innovación	Francoise Contreras	2017	2019
Liderazgo Responsable	Rafael Piñeros	2016	2020
Liderazgo, toma de decisiones y desempeño financiero en empresas colombianas	Juan Carlos Espinosa	2014	2017
Efecto de la interacción entre el liderazgo ético y la justicia organizacional sobre la	Gustavo Esguerra	2016	2019

calidad de vida laboral en organizaciones del sector servicios en Colombia			
Liderazgo ético: características y resultados	Iliana Páez	2017	2019
<i>A Cross-cultural study of the contribution of Ethical Leadership to organizational sustainability: A comparative study between Latin America and Europe.</i>	Iliana Páez	2019	2021

### ***1.1.6. Miembros del equipo***

- Iliana Páez Gabriunas, PhD, Directora de la línea.
- Françoise Contreras, PhD., Investigadora Senior Colciencias
- Juan C. Espinosa, MSc., Investigador Asociado Colciencias
- Rafael Piñeros, MSc., Investigador vinculado con maestría
- Gustavo Esguerra, MSc., Investigador vinculado con maestría
- Rafael Piñeros, MSc., Investigador vinculado con maestría

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

#### **Artículos:**

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.

Contreras, F., de Dreu, I. & Espinosa, J.C. (2017). Examining the relationship between psychological capital and entrepreneurial intention: An exploratory study. *Asian Social Science*, 13(3), 80-88. ISSN 1911-2017. DOI: <https://doi.org/10.5539/ass.v13n3p80>

Contreras, F., Espinosa, J.C., Dornberger, U., & Cuero, J. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25. DOI: <https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>

Contreras, F., Espinosa, J.C., Soria, K., Portalanza, A., Jáuregui, K. Omaña, J.A. (2017). Intención de emprendimiento en estudiantes de cinco países latinoamericanos y su relación con liderazgo, propensión al riesgo y locus de control. *International Journal of Psychological Research*, 10(2), 46-59. DOI: <http://dx.doi.org/10.21500/20112084.2794>

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Espinosa, J. C., Contreras, F., Esguerra, G. A., & Fierro, I. (2017). Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual de Fry en trabajadores colombianos y ecuatorianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 177-189. DOI: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2017.20.1.9>

Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2017). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Revista Espacios*, 38(09). ISSN 0798-1015. URL: <http://revistaespacios.com/a17v38n09/17380921.html>.

Henley, A., Contreras, F., Espinosa, J.C., & Barbosa, D. (2017). Entrepreneurial Intentions of Colombian business students: Planned behaviour, leadership skills and social capital. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(6), 1017-1032. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2017-0031>

Huning, T. M., Bryant, P. C., & Holt, M. K. (2015). Informal social networks in organizations: Propositions regarding their role in organizational behavior outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 14(1), 20-29.

Juarez, F., & Contreras, F. (2012). The influence of optimism and socioeconomic characteristics on leadership practices. *International Journal of Psychological Research*, 5 (2), 18-29.

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.

Lawton, A. & Páez, I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 639-649. (ISSN 0167-4544).

Martínez, M. & Páez, I. (2016). Orientaciones estratégicas de los investigadores en el campo de la administración: Un estudio comparativo entre regiones y disciplinas. *Cuadernos de Administración*, 29(52), 83-114. (ISSN 0120-3592).

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.

Páez, I. & Salgado, E. (2016). When deeds speak, words are nothing: A study of ethical leadership in Colombia. *Business Ethics: A European Review*, 25(4), 538-555 (ISSN: 1467-8608).

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.

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.

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.

### **Libros:**

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

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.

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.

### **Capítulos de libro:**



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.

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. & 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.

Páez, I. (2017). Ethical Leadership. En *Encyclopedia of Business and Professional Ethics* (pp.1.6), Springer International Publishing. (ISBN 978-3-319-23514-1, DOI 10.1007/978-3-319-23514-1\_55-1).

Ruiz, C., Páez, I. & González, N. (2018). Criminal Compliance, Business Ethics and Corruption. In Henao, J & Ruiz, C (eds.) *Corrupción en Colombia*, Tomo III, Corrupción Privada (pp.237-300). Bogotá: Universidad Externado de Colombia (ISBN 978-958-772-880-4).

### **1.1.8. Referencias**

Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weber, T.J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421-449.

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, super visors 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.

Brown M and Treviño L (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 17(6): 595–616.

- 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.

Dinh, J., Lord, R., Gardner, W., Meuser, J., Liden, R., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62.

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.

House R, Hanges P, Javidan M, Dorfman P and Gupta V (2004) *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications, California.

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.

Kalshoven, K., & Den Hartog, D. (2009). Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of prototypicality and trust. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-120.

Maak, T., & Pless, N.M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society: A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99-115.

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.

Mayer, D., Aquino, K., Greenbaum, R. and Kuenzi, M. 2012. ‘Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership’. *Academy of Management Journal*, 55:1, 151–171.

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.

Ng, T. and Feldman, D. 2015. ‘Ethical leadership: meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity’. *Journal of Applied Psychological*, 100:3, 948–965.

Páez, I. & Salgado, E. (2016). When deeds speak, words are nothing: A study of ethical leadership in Colombia. *Business Ethics: A European Review*, 25(4), 538-555 (ISSN: 1467-8608).

Lawton, A. & Páez, I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 639-649. (ISSN 0167-4544).

Páez, I., González, A., Enciso, E., Perilla, E. & Martínez, M. (2012). *Diez Competencias del Dirigente Líder: Un marco conceptual desde el enfoque de liderazgo transformacional*. Universidad Externado de Colombia (ISBN 978-958-710-856-9).

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, 1998). *Dissertation Abstract International*. University Microfilms International, 59(4A) 1244.

Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). London: Pearson Education. 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.

Treviño, L. and Brown, M. 2014. 'Ethical leadership'. In Day D. (Ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*: 524–538. Oxford: Oxford University Press.

Voegtlin C (2016) What does it mean to be responsible? Addressing the missing responsibility dimension in ethical leadership research. *Leadership* 12(5): 581-608.

Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th Ed). Boston: Pearson.

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.

Yukl, G., & Van Fleet, D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. En D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (2<sup>nd</sup> ed., Vol. 3, pp.147-198). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Zaleznik, A. (2004). Managers and leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 82(1), 74-81.