



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Cultura organizacional como factor determinante en el éxito del liderazgo en las empresas**

Corporación Universitaria Remington.

Nombre de la facultad. Especialización en alta gerencia

Nombre del programa académico. Herramientas de coaching para la gerencia

Nombres de los estudiantes autores del trabajo de grado. Julián Andrés Jiménez Henao, Luisa

Fernanda Restrepo Ospina

Nombre del Tutor del trabajo de grado Oscar Eduardo Duque.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

Año de presentación del trabajo de grado. 2024

### **Dedicatoria**

Esta dedicatoria es para el docente Oscar Eduardo Duque Restrepo.

Solamente queda dar gracias por la pasión de este hermoso seminario, darle gracias a lo que creemos, gracias en el disfrute del aquí y la hora y lo afortunados que nos sentimos de las enseñanzas para la vida que usted nos deja como docente y persona ante todo con este hermoso seminario; que la vida solo le siga regalando todo lo bonito que hay en ella para que usted lo siga replicando a cada ser humano que le llegue a su vida.

Mil gracias y un abrazo fuerte desde el corazón.

### **Agradecimientos**

Le agradecemos a Dios, ante todo, a nuestras familias que, aunque estamos cambiando tiempo por conocimiento nos permite estos espacios, a nuestros hijos, a los docentes que nos compartieron las enseñanzas y conocimientos y a la institución que nos abrió sus puertas en este bello camino que se llama formación académica.

## Tabla de Contenido

1. Resumen.....	5
2. Palabras clave.....	5
3. Pregunta Orientadora de la Búsqueda.....	6
¿Como es la cultura organizacional en las organizaciones para lograr el éxito del liderazgo en las empresas?.....	6
4. Sustentación Teórica de la Pregunta.....	7
¿Cómo esta la cultura organizacional actual en la empresa?.....	7
4.2 Comunicación efectiva.....	10
5. Conclusiones.....	17
6. Referencias.....	21
Trabajos citados .....	21

## **1. Resumen**

Con este proyecto se busca lograr dar a conocer un poco más sobre la cultura organizacional en las empresas actuales. gracias a ello, se presentarán las característica y herramientas esenciales que un buen líder utiliza para que las empresas sobresalgan y se desarrollen a un ritmo acelerado, sin que el tiempo y la competencia las consuman. Por lo tanto, con este proyecto se expondrán y darán a conocer todos los aspectos que conforman un buen líder, proporcionando tips estratégicos para desarrollar una empresa exitosa.

Es importante destacar que, para lograr esto, es necesario establecer un buen clima y ambiente laboral. De no ser así, incluso las mejores estrategias podrían verse afectadas y perder su efectividad. La fortaleza principal radica en que el gerente, en la actualidad, debe generar conversaciones de valor para alcanzar las vibraciones emocionales, convirtiéndose en una fuente de inspiración en sus relaciones interpersonales y estratégicas. Esto implica vivir en gratitud y mantener un aprendizaje y enseñanza constante para alcanzar los objetivos planteados y ser competitivo en el mercado.

## **2. Palabras clave**

Comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad, liderazgo, clima laboral.

### **3. Pregunta Orientadora de la Búsqueda**

#### **¿Como es la cultura organizacional en las organizaciones para lograr el éxito del liderazgo en las empresas?**

En el contexto organizacional actual, se destaca la importancia de la cultura organizacional como un factor clave para el éxito del liderazgo en las empresas. La selección de este tema se debe a la creciente relevancia del papel que juegan los líderes en la interacción diaria con todos los miembros de la organización y en el establecimiento de relaciones efectivas en el ámbito comercial y gerencial.

La cultura organizacional, según la teoría de las relaciones humanas, subraya que los gerentes y líderes deben generar valor a través de una comunicación efectiva y la construcción de relaciones sólidas con colaboradores, proveedores y clientes. Esta interacción de valor no solo incrementa la credibilidad y confianza dentro de la empresa, sino que también facilita una relación más armónica y sincrónica en la realización de actividades (Alina María Segredo Pérez, 2017).

El éxito del liderazgo en las empresas modernas está estrechamente vinculado a la habilidad de los líderes para fomentar una cultura organizacional que promueva la participación de todos los involucrados. En un entorno de alta competitividad, la capacidad de un líder para aportar conocimientos y principios valiosos contribuye significativamente a la productividad y efectividad operativa, permitiendo alcanzar las metas establecidas de manera más eficiente (Bravo-Bravo, 2024).

La globalización y la competencia intensa requieren que las empresas se adapten continuamente, lo que implica una planificación estratégica meticulosa y la implementación de estrategias para mantenerse competitivas. La mejora continua, incluida la capacitación y la evaluación del desempeño, es fundamental para asegurar que el personal esté alineado con los objetivos organizacionales y para fomentar un ambiente de trabajo positivo. La capacitación constante y las pruebas de conocimientos, así como la evaluación de la percepción de los colaboradores, son herramientas importantes para lograr un mayor alineamiento y, en consecuencia, una mayor competitividad y crecimiento empresarial (Bravo-Bravo, 2024).

El informe explora cómo los buenos líderes, al integrar una cultura organizacional sólida y una comunicación efectiva, obtienen mejores resultados. Además, se examina la importancia del bienestar emocional de los colaboradores, ya que un estado de ánimo elevado contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida y el rendimiento en el trabajo.

#### **4. Sustentación Teórica de la Pregunta**

##### **¿Cómo esta la cultura organizacional actual en la empresa?**

Para el éxito del liderazgo en las empresas es crucial el desarrollo e implementación de una excelente cultura organizacional para ello se debe implementar los siguientes pasos de desarrollo. Definir la misión, visión y valores analizar la cultura actual de la empresa definiendo los objetivos culturales que queremos implementar en las organizaciones creando un plan de acción. Según lo cita por este articulo mencionado lo siguiente (Souto, 2015).

En tal sentido, Gómez y Herrera, (2014) plantean que a partir de la noción de la filosofía corporativa –misión, visión y valores-que orientan y describen los objetivos, metas y acciones, se consolidan relaciones laborales, en consonancia con los valores, políticas y prácticas organizativas que fundamentan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos económicos de las empresas. Siendo ello, un aliciente en la gestión organizativa para la competitividad empresarial. (Guerrero Sanchez, 2020)

#### **4.1 Implementación de la cultura organizacional**

Para llevar a cabo el primer paso, es necesario implementar una serie de acciones específicas. A continuación, se detallan las acciones requeridas para desarrollar este proceso:

- **Comunicación Efectiva:** Es fundamental asegurar que todos los miembros de la organización comprendan claramente los objetivos y expectativas mediante una comunicación abierta y transparente (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Liderazgo por el Ejemplo:** Los líderes deben actuar como modelos a seguir, demostrando los comportamientos y valores que se esperan de los demás (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Capacitación y Desarrollo:** Es esencial proporcionar formación continua para mejorar las habilidades y competencias del personal, asegurando que estén equipados para enfrentar desafíos y alcanzar metas (Souto, 2015).

- **Evaluación y Ajuste Continuo:** Se debe realizar una evaluación regular del progreso y efectuar ajustes según sea necesario para mejorar la eficacia y la eficiencia (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).

Adicionalmente, se pueden aplicar las siguientes estrategias para reforzar el proceso:

- **Fomentar la Colaboración y el Trabajo en Equipo:** Se debe promover la cooperación entre los empleados para alcanzar metas comunes y mejorar la cohesión grupal (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Establecer Rituales y Tradiciones:** Es útil crear rituales y tradiciones que fortalezcan la identidad y la cultura organizacional, contribuyendo a un mayor sentido de pertenencia entre los empleados (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Crear un Ambiente de Trabajo Positivo:** Se debe diseñar un entorno laboral que sea agradable y motivador, lo que contribuye al bienestar general y a una mayor satisfacción laboral (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Promover la Innovación y Creatividad:** Es importante incentivar a los empleados a pensar de manera innovadora y a aportar ideas creativas que puedan mejorar los procesos y resultados (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).
- **Involucrar a los Empleados en la Toma de Decisiones:** Se debe ofrecer a los empleados la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones, lo que puede aumentar su compromiso y motivación (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).

Estas acciones y estrategias están orientadas a facilitar el desarrollo y éxito organizacional.

Además, (Trejo Fuentes, 2008) citado por (Alina María Segredo Pérez, 2017, P 91) Según Trejo, que el objetivo del Desarrollo organizacional es mejorar la capacidad de la organización para manejar su funcionamiento interno y externo, así como las relaciones. Esto incluiría aspectos tales como: la mejora de los procesos interpersonales y de grupo, una comunicación más eficaz, mayor capacidad para hacer frente a problemas de la organización de todo tipo, procesos de toma de decisiones más eficaces, estilo de liderazgo más adecuado, mejores aptitudes en lidiar con los conflictos y mayores niveles de confianza y de cooperación entre los miembros de la organización.

#### **4.2 Comunicación efectiva**

Hoy en día con el crecimiento de las empresas y con la competitividad del mercado, es importante aclarar que la comunicación efectiva es una clave muy importante dentro de las organizaciones para lograr el crecimiento del clima y la cultura organizacional, muchos líderes e incluso personas no escuchan o creen que oír es lo mismo escuchar y es allí donde empieza la primera ruptura de la relación de comunicación entre dos personas o más, se debe garantizar que todos los involucrados de la empresa tengan una comprensión clara de los objetivos y coherente, mediante un flujo de información que sea abierto y transparente según lo mencionado y citado afirma lo siguiente,

De acuerdo con este modelo, para llegar a una comunicación efectiva se debe:

Sentir lo que dice la otra persona. Oír, ver, oler y palpar y hasta quizá gustar lo que se le está comunicando. Pero hay que ser selectivos, pues la cantidad de estímulos sensoria les rebasa nuestra capacidad para prestar atención. La percepción también

se modula por el interés, la emoción y la predisposición. Interpretar. Significa comprender lo que quiere decir el hablante al expresarse (Juan José Huerta Mata, 2006, p.87).

Mejorar sus procesos dentro de la productividad en beneficio del desarrollo empresarial y productividad de las tareas, los líderes son quienes deben estar más capacitados y preparados en transmitir la comunicación tanto del ser y del hacer ya que ellos son quienes logran la motivación, son los emisores en recibir y dirigir los roles de todos. Gracias a esto sus equipos logran la mayor concentración y motivación para lograr las metas establecidas por la gerencia, en la comunicación efectiva también se aprovecha el tiempo determinado logrando el máximo resultado en pro a las tareas establecidas, no importa el tamaño de la empresa lo importante es que y estos procesos se logran agilizar de una manera eficiente y que las técnicas se desarrollen en las actitudes y opiniones de todos, ayudando a identificar mejoras continuas (Correal, 2009).

### **4.3 Trabajo en equipo**

Según el cambio global las empresas de hoy en día deben de trabajar en equipo en función del crecimiento laboral y personal, todo lo mencionado influye desde el reclutamiento del personal para la compañía en donde sus procesos de selección sean lo más idóneo posibles, el departamento de gestión humana llega a obtener resultados aparentemente viables para la contratación de ese personal idóneo por medio de las pruebas que ellos ya hayan establecido para cubrir esas vacantes y así ellos logran identificar las mejores habilidades, conocimientos y experiencias y determinar valores y principios para que el personal seleccionado sea el idóneo y así ese personal logre desarrollar mucho mejor

el trabajo colectivo dentro de las compañías, cabe aclarar que la mayor motivación para que las personas seleccionadas logren el trabajo en equipo es primero una buena capacitación e inducción para alinear los objetivos , segundo motivación de prestaciones laborales y contractuales y terceros son los buenos lideres quienes realizan los seguimientos de mejora y logren mejores relaciones con todos los colaboradores para que entre si haya una mejor cooperación, un buen líder debe de tener las siguientes capacidades tales como: la escucha ya que es la primera fuente de comunicación logrando esto permitir un ambiente más sano y se pueda de mejora continua y esto a su vez va a lograr que los equipos brillen por sus logros, reconocimientos y mejoras que hayan demostrado en los procesos y así, se minimizar las debilidades internas e identificar las oportunidades para el desarrollo efectivo y productivo de todos, los gerentes y junta deben de realizar innovación constante y preparación de la misma por medio de los feedback y así tener a todos los miembros involucrados y lograr la participación de ellos recordándoles lo importante que son con sus aportes y lluvias de ideas, ya que son las personas quienes son el factor más importantes de una compañía y con lleva a un buen ambiente laboral y trabajo en equipo (Souto, 2015).

#### **4.4 Adaptabilidad**

Las organizaciones han desarrollado una notable resiliencia y capacidad de respuestas a la cultura que hoy en día son los seres humanos y por ende el mercado, la transformación permite la evolución corporativa y empresarial, adaptarnos y evolucionar a demanda de las necesidades del personal les permite ver más allá. Por ello muchas de las empresas más importantes hoy en día están dentro del mundo digital logrando así ser más

competitivos, más fuertes gracias a que han desarrollado más conocimientos y esto ha permitido que su creatividad desarrolle más fuerte sus habilidades y destrezas. Esto minimiza el riesgo de absorbidos por la competencia dentro del mercado global (Bravo-Bravo, 2024).

#### **4.5 Liderazgo**

Las empresas en la actualidad buscan líderes idóneos dentro de sus organizaciones. Esto implica que los líderes sean, ante todo, personas con habilidades de escucha efectiva, lo que facilita una comunicación más eficiente y mejora los procesos en las relaciones humanas. Los buenos líderes deben contar con principios y valores éticos y morales, ser motivadores e inspirar confianza y credibilidad en sus acciones frente a todos (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).

Además, los líderes deben ser ejemplo para seguir, garantizando el desarrollo de sus colaboradores con dinamismo, actuando como guías en la escucha y solucionando las necesidades de los colaboradores en beneficio común. Esto permite alcanzar las metas u objetivos planteados y lograr el éxito final. Los líderes efectivos generan un núcleo significativo de emociones que construye confianza dentro de sus equipos, lo cual puede aumentar los niveles de productividad y mejorar los resultados de las tareas. En la cultura organizacional, un buen líder mantiene un ambiente de clima laboral estable y positivo, fomentando una mayor confianza en el equipo y un fuerte sentido de pertenencia en el trabajo realizado (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).

Los líderes que escuchan a sus equipos se comprometen con el bienestar de sus colaboradores, quienes buscan líderes humanos, bondadosos, respetuosos, responsables y

honestos. Estos comportamientos éticos y la asunción de responsabilidades son fundamentales para realizar las labores con éxito en las compañías. Aunque los niveles de exigencia son importantes, el dinamismo entre líder y colaborador se refleja en los resultados obtenidos frente a las metas u objetivos establecidos dentro de la organización (Marlon Santiago Leal Paredes, 2021).

#### **4.6 Clima laboral**

Como lo menciona, Alina María Segredo Pérez (2017), el clima laboral es el ambiente o atmósfera que se vive dentro de una organización. Es crucial para las organizaciones mantener un clima laboral saludable, lo cual se caracteriza por varios aspectos clave, entre los que se incluyen:

- **Comunicación Abierta y Transparente:** Promueve la claridad y la confianza.
- **Relaciones Interpersonales Respetuosas y Colaborativas:** Fomenta un entorno de trabajo armónico y cooperativo.
- **Liderazgo:** Debe ser efectivo y ejemplar para guiar al equipo hacia el éxito.
- **Apoyo y Reconocimiento:** Reconocer los logros y ofrecer apoyo adecuado.
- **Cultura Organizacional Positiva e Inclusiva:** Fundamental para una organización, creando un entorno donde todos se sientan valorados.
- **Condiciones de Trabajo Seguras y Confortables:** Garantizar un entorno físico que propicie el bienestar.
- **Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo Personal:** Facilitar el avance profesional y personal de los empleados.

- Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Apoyar a los empleados en la gestión de su tiempo personal y laboral.
- Reconocimiento y Recompensas Justas: Premiar el buen desempeño de manera equitativa.
- Manejo Efectivo de Conflictos y Problemas: Resolver disputas de manera justa.
- Capacidad de Adaptarse al Cambio e Innovar: Fomentar la flexibilidad y la creatividad para el crecimiento continuo.

Mantener un clima laboral saludable conlleva varios beneficios, entre los cuales se encuentran:

- Mayor Motivación y Satisfacción Laboral: Empleados más comprometidos.
- Mejora de la Productividad y Eficiencia: Aumento en el rendimiento y efectividad
- Reducción de la Rotación de Personal y Absentismo: Menor tasa de salida de empleados y ausencias.
- Mejora de la Calidad de Vida Laboral: Un entorno que contribuye al bienestar general de los empleados.
- Mayor Compromiso y Lealtad de los Empleados: Empleados más fieles.
- Mejora de la Reputación e Imagen de la Organización: Posicionamiento positivo en el mercado.
- Aumento de la Creatividad e Innovación: Generación de nuevas ideas.
- Mejora de la Salud y Bienestar de los Empleados: Reducción de problemas de salud relacionados con el trabajo.

- Reducción de Conflictos y Problemas: Menos conflictos internos y una mejor resolución de los existentes.
- Mayor Capacidad para Atraer y Retener Talentos: Atractivo para nuevos talentos y retención de los existentes.

Para fomentar un clima laboral saludable, las organizaciones pueden:

- Establecer Políticas y Procedimientos Claros: Definir normas y directrices para un funcionamiento ordenado.
- Proporcionar Entrenamiento y Desarrollo Continuo: Ofrecer capacitación regular para el crecimiento profesional.
- Fomentar la Comunicación Abierta: Incentivar el diálogo y la transparencia entre todos los niveles de la organización.
- Crear un Ambiente de Trabajo Inclusivo y Respetuoso: Asegurar que todos se sientan valorados y aceptados.
- Reconocer y Recompensar al Personal por su Desempeño: Valorar y premiar los logros alcanzados.
- Apoyar el Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Facilitar un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y personales.
- Fomentar la Participación y el Compromiso de Cada Colaborador: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en el desarrollo de la organización.
- Abordar Conflictos de Manera Neutral y Asertiva: Resolver disputas con imparcialidad y eficacia.

- **Monitorear y Evaluar el Clima Laboral Regularmente:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora.
- **Realizar Cambios y Ajustes Según Sea Necesario:** Adaptar las estrategias para mantener un ambiente de trabajo positivo.

Desarrollar un buen clima laboral contribuye a un desempeño organizacional óptimo y a un entorno saludable para los colaboradores. Es importante compartir los resultados de estas iniciativas con el personal a través de sus líderes directos, para que reconozcan la importancia de su papel dentro de la organización. Los indicadores de gestión permiten escuchar a los empleados, entender sus percepciones sobre la empresa y el ambiente de trabajo, y ayudar a los líderes a realizar mejoras y medir nuevas oportunidades.

El éxito del liderazgo es esencial para mantener un buen ánimo entre los colaboradores, quienes se benefician al sentirse como en una segunda casa. Una comunicación efectiva y un ambiente positivo fomentan un mayor compromiso, sentido de pertenencia y motivación, facilitando el continuo mejoramiento en beneficio de todos (Bermejo-Salmon, 2022).

## **5. Conclusiones.**

Después de realizar un análisis de este informe e investigar la cultura organizacional al logro del éxito de un buen líder para ejercer su liderazgo dentro de las compañías podemos concluir lo siguiente: La cultura organizacional hace énfasis a todo lo que se percibe dentro de las empresas, y para ello se habla del el tema de un ambiente y un buen clima laboral, ya que esto hace énfasis a un sinfín de conclusiones que enlazadas entre si conllevan a una buena cultura organizacional, se logra entender mucho

mejor que para ser hoy en día buenos gerentes las personas deben de ser primero humanas, reales, empáticas y con ética y a eso sumado nuestro seminario de coaching gerencial, nos permitió ver más allá y transformar nuestra mentalidad, y aunque en el mundo físico y en las empresas años y siglos atrás el foco era hacer dinero, hoy en día ese foco u objetivo cambio; ya que todo lo que es en este universo, podemos decir que va arraigado en la energía, vibración y frecuencia y esto si lo sabemos obtener y ofrecer positivamente nos va a permitir sostener un nivel en la empatía gigantesco y nos va a regalar momento, situaciones donde el eje central sean las conversaciones de valor, también nos dio a reflexionar que *estar en gratitud* con todo lo que rodea hace que fluya con mejor y mayor facilidad todo dentro de las organizaciones y es que todo lo que hacemos dentro de un núcleo de personas se convierte en una organización y a pesar de que son organizaciones con diferentes propósitos, son organizaciones por que el eje central son las personas y cuando se aprende a aplicar todas las herramientas, enseñanzas y demás que deja este tema y la suma agregada del seminario de coaching gerencial permite llevar una ventaja competitiva como gerentes o lideren de equipos o procesos, para trabajar en el valor y el esfuerzo de cada colaborador y así lograr resultados más prácticos y sin tanta dificultad, también cuando logramos desarrollar estas habilidades nos permite tener mejores relaciones cliente vs proveedores vs clientes finales, también logramos concluir que el buen liderazgo significa obtener la mejores hábitos de cultura organizacional, dentro de las empresas hoy en día, ya que el ejemplo viene desde el líder, los buenos lideres y que están en pro a la capacitación o formación continua dentro de los procesos muestran mejores resultados al final del ejercicio con sus equipos, adicional

sus equipos tienen también una mejora constante que se refleja a la hora del comprender y así dar mejores aportes.

Cuando se logra aplicar esto en el ser y hacer de las personas involucradas esto con lleva a que las actividades realizadas sean más productivas sin tener que estar siempre detrás de las personas para que realicen sus labores ya que se logra un nivel de entusiasmo e independencia y le permite a los líderes poder delegar funciones e identificar las fortalezas y habilidades de sus personas dentro de sus equipo para desarrollar dichas funciones, siempre dejando muy claro que primero está la honestidad, responsabilidad y siempre realizando los debidos seguimientos a los indicadores de gestión y ejerciendo planes de acción y mejora para minimizar el resultado negativo y donde como gerentes o líderes deben ser observadores y analíticos y empezamos a ver más allá dentro de las situaciones que se vuelven paisajes y de verdad de allí se puede obtener gran profundidad y contexto para oportunidades de mejora y aprendizaje ya que gracias a estos análisis podemos tomar las mejores decisiones para lograr las metas planificadas por la gerencia, en la cultura organizacional nos enseña que debemos de tener el ego fuera de nuestra gerencia, la escucha efectiva, una comunicación efectiva y comportarnos éticamente frente a las personas con los valores morales y principios ya que con nuestras actitudes y acciones podemos tener credibilidad para nuestro colaboradores dentro de los equipos a cargo y podamos ser más comprendidos ante ellos en nuestro liderazgo, que cuando necesiten ese encontrar un apoyo que les permita abrirse para poder dar una solución objetiva o buscar la persona idónea para tener dicha respuesta y así ellos o ellas puedan tenernos la mejor confianza para así poder expresar

sus necesidades, sentimientos y poder ser esa ayuda en todo momentos más en temas de la productividad y eficiencia en la mejora continua de todos los procesos.

De allí el dicho de que un líder nace y no se hace no aplica al 100% después de lo estudiado, porque lo que sí es real es que aunque podamos tener la sangre del liderazgo si no lo sabemos ejercer, podemos llegar a ser unos líderes a negativo y no sumar, sino más bien restar, por ello la importancia de la preparación continua con herramienta referentes al ejercicio del liderazgo para poder llevar al ímpetu del logro a positivo a nuestros equipo y esto no quiere decir que la exigencia, la toma de decisiones, las conversaciones incomodas o decisiones finales no se tome , es más dejar claridad que todos en algún momento podemos llegar a ser líderes en algún ámbito de nuestras vidas y reflejado al nivel gerencial hay que pulir el diamante en bruto que podemos tener, porque para ser un buen líder es preguntarse qué huella quiero deja en el equipo de trabajo dentro de la organización.

La cultura organizacional hacia el éxito de un buen liderazgo también hace función en mantenernos capacitados constantemente y poder evaluar nuestros conocimientos adquiridos, también en realizar retroalimentación por feedback ya que eso logra identificar limitantes negativas dentro de las personas y lugares de trabajo, en poder mejorar pensamientos de el que no puedo , como lo hago y como lo lograre, en mejorar tiempos de perdida y poder delimitar el temor en decir los que pensamos y creemos con mucho respeto y así poder soltar cosas insignificantes que pueden afectarnos en la vida emocional y laboral, debemos de tener comunicación con un lenguaje claro y la manera

como se lo transmitimos a todos los miembros de la organización para así lograr decir las cosas de una manera consciente.

## 6. Referencias

### Trabajos citados

- Alina María Segredo Pérez, A. J. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista Infodir*, 86-99. Obtenido de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Bermejo-Salmon, M.-C. I.-D. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Revista Ciencias Holguín*, 33-46. Obtenido de <http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244/45>
- Bravo-Bravo, I. F. (2024). Cultura de aprendizaje organizacional y su relación con la adaptabilidad empresarial. *Revista Científica Zambos*, 1-18. Obtenido de <https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/9/17>
- Correal, M. C. (2009). LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, Modelo o estrategias para la comunicación. *Revista de ciencias sociales*, 41-50. Obtenido de <file:///C:/Users/ja.jimenez/Downloads/Dialnet-LaComunicacionOrganizacional-8703375.pdf>
- Guerrero Sanchez, D. L. (2020). La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. *Revista Espacios*, 1015. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/20412425.html>
- Juan José Huerta Mata, G. I. (2006). Desarrollo de habilidades directivas. *PEARSON EDUCACIÓN*, 320. Obtenido de [file:///C:/Users/ja.jimenez/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/WNJZQ1CE/Huerta\\_Rodriguez\\_habilidades\\_directivas.pdf](file:///C:/Users/ja.jimenez/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/WNJZQ1CE/Huerta_Rodriguez_habilidades_directivas.pdf)
- Marlon Santiago Leal Paredes, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, 21-40. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/634>
- Souto, J. E. (2015). Gestión de una Cultura de Innovación Basada en las Personas. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242015000300007&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242015000300007&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Trejo Fuentes, S. (2 de Diciembre de 2008). *Gestiopolis*. Obtenido de [Gestiopolis: www.gestiopolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/](http://www.gestiopolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/)