

**LIDERAZGO CON ENFOQUE HUMANO: UN CAMINO HACIA  
ORGANIZACIONES SALUDABLES**

Estudiante: Diana Patricia Alarcón Morales

Lic. Mateo López Betancourt

Corporación Universitaria Remington

Seminario: Habilidades del liderazgo en las personas y equipos

Administración de empresas

7 Julio 2025

**TABLA DE CONTENIDO**

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
RESUMEN .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
MARCO TEÓRICO.....	7
METODOLOGIA .....	11
RESULTADOS.....	12
DISCUSIÓN .....	14
CONCLUSIONES .....	15
RECOMENDACIONES.....	16
BIBLIOGRAFIA.....	17

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia, especialmente a mi esposo y a mis hijos, quienes representan el motor de mi vida. Su amor, compañía y constante apoyo han sido mi mayor fuente de inspiración para avanzar y alcanzar cada meta propuesta.

Han sido testigos incondicionales de mi proceso personal y profesional, por lo que merecen ser reconocidos en cada logro alcanzado.

Gracias por acompañarme en este camino y por ser parte fundamental de mi historia.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme sabiduría, salud y bendiciones, permitiéndome desarrollar este trabajo con compromiso y dedicación.

Extiendo un agradecimiento especial a mi familia, quienes han sido un pilar fundamental en este proceso, brindándome apoyo constante y motivación en cada etapa de mi formación.

Me siento profundamente agradecida con la Universidad Remington, por abrirme las puertas al conocimiento a través de docentes capacitados, cuya enseñanza ha sido valiosa para mi crecimiento personal y profesional. Esta experiencia académica me ha llevado a reflexionar y transformar mi forma de pensar, permitiéndome aprender de los errores y enfocarme en ser una persona íntegra, con valores, habilidades y competencias que aporten positivamente en mi entorno.

Finalmente, agradezco a mis compañeros por su colaboración, sus palabras de aliento y su compañía a lo largo de esta etapa universitaria, la cual ha sido enriquecedora tanto en lo académico como en lo humano.

## RESUMEN

El presente informe analiza el papel del liderazgo con enfoque humano como una vía efectiva para construir organizaciones saludables, entendidas no solo desde su productividad, sino desde el bienestar emocional, social y profesional de quienes las conforman. A partir de una reflexión crítica sustentada en la teoría y en la experiencia laboral, se identifica cómo los modelos de liderazgo centrados únicamente en la eficiencia y el control han generado climas organizacionales negativos, marcados por la desmotivación, el miedo y la desconexión emocional.

En contraste, el liderazgo humanizado basado en la empatía, la escucha activa, el reconocimiento y el trato digno se plantea como una alternativa necesaria en contextos laborales actuales, cada vez más complejos y cambiantes. Se evidenció que, cuando los líderes priorizan el bienestar de su equipo y crean relaciones de confianza, se fortalece el sentido de pertenencia, se mejora la comunicación y se fomenta un entorno colaborativo.

Este enfoque no solo transforma la cultura organizacional, sino que también impacta positivamente en la sostenibilidad de las empresas, al poner en el centro a las personas como el activo más valioso. Finalmente, se concluye que apostar por un liderazgo con enfoque humano es un paso indispensable para alcanzar no solo objetivos empresariales, sino también una convivencia laboral más ética, saludable y coherente con los desafíos sociales contemporáneos.

## INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva como estudiante universitario he tenido la oportunidad de desenvolverme también en el campo laboral, y resulta claro que el liderazgo está presente en todos los ámbitos de la vida: en lo personal, en el hogar, en la familia, en el trabajo, en la universidad, entre otros. En cada uno de estos espacios surgen personas con habilidades especiales para liderar y otras con falencias al trato con los demás.

En el entorno laboral, se puede percibir que la mayoría de las empresas se enfocan por mantener un líder ideal sin tener en cuenta la forma de actuar, dirigir. Solo se interesan por el rendimiento, resultados y cumplimientos de objetivos; dejando en un segundo plano el bienestar de sus colaboradores.

Sin embargo, en los últimos años, se ha comenzado a reconocer que el verdadero motor de toda organización es el talento humano. Las personas no son solo recursos, sino la esencia misma de cualquier entidad productiva. Por ello, este informe tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia de ejercer un liderazgo con enfoque humano, destacando cómo este tipo de liderazgo puede contribuir a construir organizaciones más saludables, en las que el respeto, la motivación, empatía y el bienestar colectivo se tenga en cuenta para las organizaciones.

**Pregunta Orientadora;** ¿Cómo puede el liderazgo con enfoque humano contribuir a la construcción de un ambiente organizacional sano y colectivo?

Esta pregunta es de gran importancia por que podemos tomar una información clara desde la experiencia hasta lo que se está realizando hoy en día para evitar falencias y problemas en las empresas. Poder encontrar el factor principal que conlleva a que los colaboradores cada vez se sientan más desmotivados.

## MARCO TEÓRICO

El liderazgo con enfoque humano se presenta como una herramienta esencial para construir ambientes organizacionales sanos, colaborativos y sostenibles. Este tipo de liderazgo pone en el centro a las personas, reconociendo su valor como seres integrales, más allá de su rol laboral. Desde esta perspectiva, se priorizan el respeto, la escucha activa, la empatía, el bienestar emocional y la participación colectiva en la toma de decisiones.

El liderazgo transformacional es fundamental en la actualidad, ya que se caracteriza por abrir caminos, inspirar y empoderar a las personas para que actúen más allá de lo que antes consideraban posible. En contextos institucionales y empresariales, donde los desafíos son cada vez más complejos y los individuos más críticos y exigentes, este tipo de liderazgo se vuelve necesario. Las personas ya no se conforman con recibir órdenes; buscan ser escuchadas, participar activamente y tener claridad sobre su desempeño (Brian, 2014)

### 1. El liderazgo con enfoque humano:

El liderazgo ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de enfoques autoritarios y jerárquicos a modelos más integradores y participativos.

Liderar desde lo humano implica reconocer al colaborador como un ser integral, con necesidades emocionales, sociales y profesionales. Según

(chiavenato, 2011), el líder actual no solo debe orientar al equipo hacia los objetivos, sino también crear las condiciones necesarias para que los trabajadores se sientan valorados, escuchados y comprometidos con su labor.

### 2. Clima organizacional y su relación con el liderazgo:

asegura que el liderazgo es un elemento fundamental en la manera en que los colaboradores derivan satisfacción sobre el trabajo, y a su vez guarda estrecha relación con el bienestar general del trabajador. En este sentido se determina que las habilidades del liderazgo son necesarias para instaurar ambientes de trabajo motivantes, que les permita a los colaboradores crecer y desarrollarse.

Un liderazgo positivo contribuye significativamente al fortalecimiento de un ambiente laboral sano, al generar confianza, reducir tensiones y fomentar el sentido de pertenencia.

Diversos estudios han demostrado que los equipos liderados por personas con habilidades humanas desarrolladas como la inteligencia emocional, la empatía

y la capacidad de escucha presentan mayores niveles de motivación, cooperación y satisfacción laboral (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004)

### 3. La importancia de la salud emocional y el trato digno

El liderazgo humanizado no solo incide en los resultados organizacionales, sino que impacta directamente en la salud mental de los trabajadores. Cuando los líderes promueven un trato digno, reconocen los logros y se preocupan por el equilibrio emocional del equipo, se crean entornos donde las personas pueden desarrollarse integralmente.

Los líderes que poseen altos niveles de energía y tolerancia al estrés pueden adaptarse mejor a las exigencias del entorno laboral. La madurez emocional se evidencia en la capacidad de controlar impulsos, aceptar críticas y mantener la estabilidad emocional. La integridad se refleja en actuar con honestidad y coherencia con los propios valores. Por último, la autoconfianza impulsa al líder a persistir en sus objetivos, incluso ante dificultades o retrasos, lo que aumenta su capacidad de influir en los demás (Ganga C. & Navarrete R., 2013)

### 4. Retos actuales del liderazgo en las organizaciones:

El entorno organizacional actual exige líderes flexibles, sensibles al cambio y capaces de adaptarse a contextos complejos. Las transformaciones tecnológicas, sociales y culturales han planteado nuevos desafíos a los modelos

de gestión tradicionales. En este escenario, el liderazgo humanizado se presenta como una herramienta clave para responder con efectividad a estos cambios, priorizando el bienestar colectivo sin perder de vista los objetivos estratégicos (Contreras & Durán, 2021)

## **METODOLOGIA**

El presente informe se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con carácter reflexivo y descriptivo. Se fundamentó en la revisión de literatura académica sobre liderazgo humanizado, clima organizacional y bienestar laboral, basado de algunas fuentes confiables como artículos científicos, libros especializados y documentos institucionales. Además, se incorporó el análisis de experiencias observadas en entornos laborales reales, lo cual permitió contrastar la teoría con la práctica.

La metodología utilizada buscó comprender el fenómeno desde una perspectiva integradora, abordando tanto las causas como las posibles soluciones a los problemas derivados de estilos de liderazgo inadecuados. Esta combinación de fundamentos teóricos y observaciones aplicadas permitió formular propuestas concretas orientadas a mejorar el ambiente organizacional mediante la implementación de un liderazgo con enfoque humano.

## RESULTADOS

A partir de observaciones realizadas en entornos laborales reales, se identificaron comportamientos de liderazgo que afectan negativamente el clima organizacional, a continuación, se hace presentación del análisis de una experiencia observada en el entorno laboral;

En una ferretería, se evidenció un estilo de liderazgo marcadamente autoritario por parte del jefe directo. La exigencia constante de resultados inmediatos, acompañada de una comunicación basada en los gritos, la crítica y la presión, generó un ambiente laboral negativo. El líder no reconocía los logros ni el esfuerzo de los trabajadores, y se enfocaba exclusivamente en señalar errores y falencias. Este tipo de trato, cargado de arrogancia y sin orientación adecuada, provocó un clima de temor, desánimo generalizado y desmotivación entre los empleados.

Además, se observó un discurso constante orientado al rendimiento económico, donde incluso al momento de realizar los pagos, el jefe expresaba frases como “hay que producir más porque es costoso pagarles a ustedes”, lo cual afectaba la percepción de valor personal y profesional de los colaboradores. La ausencia de empatía, motivación y reconocimiento contribuyó a que el equipo operara bajo presión y estrés, con poco sentido de pertenencia.

Desde un enfoque de liderazgo humanizado, esta situación pudo haberse manejado de manera distinta si el líder hubiera adoptado una postura más cercana, comprendiendo las necesidades emocionales y humanas de su equipo. Valorar el trabajo realizado, ofrecer palabras de aliento, orientar con respeto y fomentar la comunicación asertiva habrían fortalecido la confianza, mejorado el ambiente laboral y potenciado el compromiso de los trabajadores con los objetivos del negocio.

Mediante este estudio que se realizó en esta empresa y la experiencia laboral en diferentes contextos, se evidenció que el liderazgo autoritario, desmotivado y falta de orientación provoca desánimo, temor y bajo rendimiento. En contraste, donde se ha practicado un liderazgo empático y comunicativo, se observa mayor cohesión de equipo, motivación y compromiso.

## DISCUSIÓN

Cuando se aborda la relación entre bienestar y liderazgo, es fundamental aclarar que no se trata únicamente del cuidado físico. El bienestar comprende también el equilibrio emocional, espiritual y social. Desde la experiencia laboral y académica, se reconoce que los líderes que priorizan su propio bienestar tienden a ser más compasivos, creativos y resilientes. Estas cualidades no solo favorecen su desarrollo personal, sino que también influyen de manera positiva en los equipos de trabajo y en las comunidades que lideran (Navarro del Toro G. j., 2025)

## CONCLUSIONES

A lo largo de mi proceso como estudiante universitaria y trabajadora, he descubierto que el liderazgo con enfoque humano va mucho más allá de una tendencia; es una transformación necesaria en un mundo laboral que cambia constantemente. He vivido en carne propia ambientes laborales donde la empatía, el respeto y la comunicación hacen la diferencia, y por eso entiendo que liderar desde el propósito y la cercanía no solo genera bienestar, sino que inspira y construye equipos más fuertes.

Estoy convencida de que cuando las empresas apuestan por formar líderes más humanos, están invirtiendo en la salud emocional de sus trabajadores y en el futuro de la organización. Porque aquellas que valoran la escucha, la autenticidad y el trato digno están mejor preparadas para crecer de forma sostenible, generar sentido de pertenencia y dejar huella en las personas que hacen parte de su historia.

## **RECOMENDACIONES**

- Promover la formación de líderes con enfoque humanista desde las entidades académicas y empresas.
- Implementar espacios de escucha y retroalimentación entre líderes y colaboradores.
- Incluir evaluaciones periódicas del clima organizacional
- Fortalecer el bienestar laboral como eje estratégico

**BIBLIOGRAFIA**

Brian, T. (2014). *Liderazgo*. Nueva York: Grupo Nelson.

chiavenato, I. (2011). *comportamiento organizacional*. Mexico: academica.

Contreras, F. G., & Durán, C. N. (2021). Liderazgo Humanizado: Una visión para el bienestar colectivo. *Gestión y Desarrollo Organizacional*, 45-59.

Ganga C., F., & Navarrete R., F. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz. *Gaceta Laboral*, 52-77.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 197-215.

Navarro del Toro, G. j. (2025). Los jefes también lloran la importancia del bienestar en el liderazgo. *The conversation*, 5.

