

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado

**Adaptación del Liderazgo y la Cultura Organizacional en Entornos Digitales y
Disruptivos para la Ruta del Éxito y la Innovación.**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de Empresas

Silvia Banda Sánchez

Samuel Esteban Torres Aguirre

Tutor (a) Ana María Zapata Ospina

Opción de Trabajo de grado-Seminario en liderazgo de equipos e inteligencia emocional

2024

Dedicatoria

A nuestros padres, hermanos y amigos, por creer en nosotros y esperar lo mejor de cada uno. A Dios por permitirnos culminar este proceso.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, por brindarnos la posibilidad de estudiar y culminar este programa. A nuestros familiares y amigos por su apoyo incondicional. A todos los miembros de la comunidad educativa que de algún modo aportaron a esta experiencia.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	3
Contenido.....	4
Resumen.....	6
Palabras clave.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Pregunta problema	8
Metodología de búsqueda de la información	9
Enfoque de investigación.....	9
Tipo de investigación.....	9
Técnicas e instrumentos.....	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Estrategias de adaptación de cultura organizacional en las empresas	10
Desarrollo empresarial de mano de la gestión de equipos y autorregulación emocional	13
Implicaciones en la salud emocional para el desempeño organizacional	15
Impacto de los líderes	18
Conclusiones.....	21
Referencias.....	22

Índice de figuras

Figura 1. Desarrollo de cultura organizacional	11
Figura 2. Autorregulación emocional	14
Figura 3. Salud emocional	17
Figura 4. Líderes estratégicos	19

Resumen

En el presente trabajo hemos explorado una variedad de temas cruciales en el ámbito del liderazgo, la cultura organizacional y el bienestar emocional en el lugar de trabajo. Desde la adaptación de la cultura organizacional hasta el impacto social del liderazgo transformacional, hemos comprendido cómo estas dimensiones interconectadas influyen en el desempeño laboral, la productividad y el éxito empresarial. Además, hemos observado cómo la salud emocional de los trabajadores no solo contribuye al bienestar individual, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Los líderes juegan un papel crucial en la promoción de la salud emocional y el bienestar de sus equipos, mediante la adopción de un enfoque de liderazgo transformacional que inspire, motive y empodere a los empleados. Este tipo de liderazgo no solo promueve la eficacia organizacional, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad en general, al fomentar una cultura de responsabilidad social y compromiso con el bien común. Los resultados de nuestra investigación destacan la importancia de cultivar una cultura organizacional que fomente la innovación, el compromiso de los empleados y el liderazgo efectivo en entornos digitales y disruptivos.

Palabras clave

Inteligencia emocional, motivación, empatía, liderazgo efectivo, responsabilidad social.

Pregunta orientadora de la búsqueda

Desde hace décadas, la relación entre cultura y liderazgo ha suscitado interés en el campo de la gestión organizacional. Tradicionalmente, el enfoque estaba principalmente en el liderazgo formal y jerárquico. Los líderes ejercían autoridad sobre sus subordinados según su posición dentro de la estructura organizativa. (Susanty et al., 2024). No obstante, a medida que las organizaciones se desarrollaron y tuvieron que enfrentarse a entornos cada vez más complejos y dinámicos, surgió la necesidad de entender cómo la cultura organizativa influye en el comportamiento de los líderes y cómo estos pueden impactar a su vez en la cultura de la organización. Según Al Wael et al. (2024) la cultura y el liderazgo también se conocen como cultura organizacional, que hace referencia a los valores compartidos, normas y creencias que dirigen el comportamiento de los miembros de una organización. Se puede observar esta cultura en varios aspectos, como el trabajo, la comunicación interna, las relaciones entre personas y la toma de decisiones (Roy et al., 2024).

La cultura organizacional, sin importar su concepto, debe estar presente en todas las industrias. Principalmente en las empresas actualmente de tendencia como las digitales. Comprender cómo la cultura organizacional puede influir en el ejercicio del liderazgo en un entorno digital es crucial. Según Priya & Christopher (2024) la cultura organizacional puede influir decisivamente en el éxito o fracaso de una organización al adoptar tecnologías digitales. Asimismo, Pham et al. (2024) sostiene que el liderazgo efectivo en entornos digitales requiere habilidades específicas, como la capacidad para gestionar equipos virtuales y promover la colaboración a través de herramientas digitales.

La importancia de estas relaciones en las organizaciones radica en su impacto en el desempeño, la innovación y la competitividad. Una cultura organizacional sólida y un liderazgo efectivo en entornos digitales pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo positivo, fomentar la creatividad y la colaboración, y mejorar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y del mercado. Según Nguyen & Do (2024), las organizaciones con una cultura sólida tienen un desempeño financiero significativamente

mejor que aquellas con una cultura débil o disfuncional. Del mismo modo, Menzies et al. (2024) sugieren que el liderazgo efectivo en entornos digitales puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Sin embargo, a pesar de la importancia de la relación cultural y organizacional, las compañías enfrentan actualmente un problema en relación con la brecha entre la cultura existente y las demandas del liderazgo en entornos digitales. Muchas organizaciones mantienen una cultura arraigada en prácticas y valores tradicionales que pueden no ser compatibles con las necesidades de liderazgo en un mundo digitalizado, altamente competitivo y en constante cambio (Ahmad et al., 2023). Además, la rápida evolución de la tecnología puede dificultar a los líderes mantenerse al día con las habilidades y competencias necesarias para liderar eficazmente en entornos digitales. Este problema plantea desafíos significativos para las organizaciones que buscan adaptarse y prosperar en un entorno empresarial cada vez más digitalizado y competitivo.

Es crucial llevar a cabo una investigación del liderazgo efectivo y cultural en entornos digitales y liderazgo disruptivo debido a la rápida evolución tecnológica y los cambios estrepitosos en el entorno empresarial actual. Estos cambios están transformando la forma en que las organizaciones operan y cómo se lideran, lo que requiere un entendimiento profundo de cómo la cultura organizacional y el estilo de liderazgo pueden adaptarse y aprovechar las oportunidades en un contexto digital y disruptivo para promover la innovación, el compromiso de los empleados y el éxito empresarial a largo plazo.

Pregunta problema

¿Cómo pueden las organizaciones, adaptar sus culturas y estilos de liderazgo para enfrentar eficazmente los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes en entornos digitales y disruptivos?

Metodología de búsqueda de la información

Enfoque de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo porque se basa en una documentación de información sobre cómo pueden las organizaciones adaptar cultura de liderazgo efectivo, aprovechando los entornos digitales y disruptivos para mantenerse en un círculo competitivo dentro del mercado. Esta investigación incluye la participación de autores que han sido exponentes y relevantes en todo el tema de liderazgo para enfrentar desafíos que las compañías puedan aprovechar desde una índole.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es documental, correlacional, deductiva y académica, debido a que se centra en la investigación de otros autores y cómo estos se han apropiado del tema para desarrollar modelos adaptativos que funcionen en organizaciones a partir de un liderazgo efectivo en donde puedan estas empresas aprovecharlo y potencializar con mayores bondades.

Técnicas e instrumentos

Análisis Documental: Esta técnica implica la recopilación y revisión detallada de literatura relevante, como libros, artículos académicos e informes de investigación, para obtener una comprensión profunda del tema de estudio. Se realizará un análisis de contenido para identificar patrones, tendencias y enfoques utilizados por diferentes autores en relación con el liderazgo efectivo en entornos digitales y disruptivos.

Análisis de Casos: Mediante el análisis de casos de organizaciones que han logrado adaptarse con éxito a entornos digitales y disruptivos, se obtendrá una comprensión detallada de las estrategias y prácticas de liderazgo utilizadas en diferentes contextos

empresariales. Esto ayudará a identificar mejores prácticas y lecciones aprendidas que podrían ser aplicables a otras organizaciones en situaciones similares.

Sustentación teórica de la pregunta

Estrategias de adaptación de cultura organizacional en las empresas

Es importante reconocer que la cultura organizacional no es estática, sino que está en constante evolución. Esto significa que las empresas deben estar preparadas para adaptar su cultura en respuesta a cambios en el entorno externo, como avances tecnológicos, cambios en las preferencias de los clientes, nuevas regulaciones gubernamentales y desafíos competitivos (Tseng et al., 2024). La adaptación de la cultura organizacional implica modificar las creencias, valores, normas y comportamientos compartidos dentro de la organización para alinearlos con las nuevas realidades y necesidades del mercado (Santos et al., 2024).

En consecuencia, adaptar la cultura organizacional en las empresas es fundamental para que sobrevivan y tengan éxito en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo. Es indispensable para los líderes y gestores que desean promover el cambio y fomentar una cultura de apoyo a los objetivos estratégicos de la organización comprender cómo funciona este proceso y cómo se desarrolla.



Figura 1. Desarrollo de cultura organizacional

Nota. Escuela de organización industrial (2023).

Estrategias:

El liderazgo transformacional es una estrategia frecuentemente empleada para adaptar la cultura organizacional. Los líderes deben adoptar un papel activo en la promoción del cambio cultural, inspirando y motivando a los empleados para que abracen nuevos valores y comportamientos. Los líderes transformacionales expresan de forma clara un futuro deseado para la organización y se esfuerzan por alinear a todos los miembros hacia esa visión compartida (Roundy & Evans, 2024).

La comunicación efectiva es otra estrategia importante, los objetivos de cambio cultural, los beneficios esperados y el papel que cada empleado juega en el proceso de adaptación deben ser comunicados por los líderes de manera clara y consistente. Ayuda a crear un sentimiento de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo que hace más fácil la aceptación e internalización de los nuevos valores y comportamientos (Munir & Ghani, 2024).

Además, el desarrollo de habilidades y la capacitación son elementos fundamentales en el proceso de ajuste cultural. Es necesario que los empleados reciban la capacitación adecuada para adquirir las habilidades y capacidades necesarias para trabajar en el nuevo entorno cultural. Esto puede incluir entrenamiento en liderazgo, colaboración en equipo, manejo del cambio y habilidades digitales, entre otras cosas.

Por último, es importante destacar que la adaptación de la cultura organizacional no es un proceso lineal ni rápido. Requiere tiempo, paciencia y un compromiso continuo por parte de los líderes y los empleados. Además, es crucial que el cambio cultural sea coherente con la estrategia empresarial y se alinee con los valores fundamentales de la organización.

Desarrollo empresarial de mano de la gestión de equipos y autorregulación emocional

El papel crucial en el desarrollo de empresas altamente efectivas lo juegan la gestión de equipos y las estrategias de autorregulación emocional, ya que impactan directamente en el rendimiento, la productividad y el clima laboral. El liderazgo efectivo y la coordinación de los esfuerzos son necesarios para gestionar equipos y lograr objetivos organizacionales, al igual que la capacidad de controlar las emociones en el entorno laboral es importante para la autorregulación emocional. La gestión efectiva y la alta inteligencia emocional están intrínsecamente relacionadas, lo que hace que un equipo sea más colaborativo, motivado y resiliente ante los desafíos (Mitchell, 2024).

Para lograr una gestión efectiva de equipos, es necesario crear un ambiente laboral que promueva la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo entre los miembros del equipo. Esto aumenta la dedicación y el entusiasmo de los empleados al sentirse valorados y escuchados, lo que facilita una colaboración más eficiente. Por ejemplo: Google es conocido por su enfoque en la gestión de equipos a través de iniciativas como el proyecto Aristóteles, que descubrió que la confianza psicológica es fundamental para el éxito de los equipos. Como resultado de esto, se llevaron a cabo programas para impartir habilidades blandas y fomentar un liderazgo inclusivo y empático en toda la organización.



Figura 2. Autorregulación emocional

Nota. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Playa Ancha. (2023)

La autorregulación emocional es crucial para mantener un ambiente laboral positivo y productivo en segundo lugar. Quienes pueden controlar sus emociones, ya sean líderes o empleados, suelen tomar decisiones más racionales y efectivas, manejar conflictos de manera constructiva y mantener un alto nivel de resiliencia ante la adversidad.

Otro ejemplo notable de esto es la empresa de comercio electrónico Zappos, que ha integrado la inteligencia emocional en su cultura organizacional a través de iniciativas como el programa de entrenamiento "Zappos Life" que se enfoca en el bienestar emocional de los empleados. Esta atención a la autorregulación emocional ha contribuido a un ambiente de trabajo más positivo y a una mayor satisfacción laboral entre los empleados.

Implicaciones en la salud emocional para el desempeño organizacional

Cuando los trabajadores gozan de buena salud emocional, se sienten más felices y comprometidos en su trabajo, lo que resulta en un mejor rendimiento laboral y una mayor contribución a los objetivos de la organización. Es por eso que se puede decir que, el papel de la salud emocional es fundamental en el rendimiento laboral de los empleados, ya que impacta su bienestar, motivación, productividad y habilidad para relacionarse efectivamente con otros en el trabajo.

La salud emocional, en primer lugar, tiene un impacto positivo en el estado de ánimo y la actitud hacia el trabajo. Los trabajadores que gozan de buena salud emocional tienden a tener una capacidad mayor para manejar el estrés y las presiones laborales, lo que les ayuda a enfrentar desafíos con más resiliencia y flexibilidad. También, tienen una capacidad mayor para mantener la concentración y la atención en sus tareas, lo que conduce a una mejora de la eficiencia y calidad en su trabajo (Matos et al., 2024).

La calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo se ve influenciada por la salud emocional en segundo término. Los empleados con equilibrio emocional suelen comunicarse de manera más efectiva, mostrar mayor empatía y tener una capacidad mejorada para resolver conflictos de forma constructiva. Se promueve la

cooperación, el trabajo en equipo y la creatividad, fomentando así un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Un ejemplo sería el descubrimiento de la Universidad de Harvard que reveló que los equipos con un ambiente emocional positivo son más productivos y tienen menor rotación de personal (Bhat et al., 2024).

Además, la salud emocional está estrechamente relacionada con la motivación y el compromiso laboral. Los trabajadores que se sienten emocionalmente conectados con su trabajo tienden a mostrar un mayor grado de compromiso organizacional y una mayor dedicación a alcanzar los objetivos de la empresa. Esto se traduce en un mayor esfuerzo, iniciativa y perseverancia en la realización de tareas y proyectos laborales. Un estudio de Gallup encontró que los empleados comprometidos emocionalmente tienen un 21% más de productividad en comparación con aquellos que no están comprometidos.



Figura 3. Salud emocional

Nota. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Playa Ancha. (2023)

Impacto de los líderes

Para tener un impacto social significativo dentro de una organización, los líderes deben adoptar un enfoque de liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo se caracteriza por inspirar y motivar a los empleados a alcanzar niveles más altos de rendimiento y compromiso, al tiempo que promueve un cambio positivo en la cultura organizacional y en la sociedad en general. Los líderes transformacionales articulan una visión inspiradora del futuro, establecen metas desafiantes y fomentan un clima de confianza, respeto y colaboración dentro de la organización.



Figura 4. Líderes estratégicos

Nota. Facultad de Psicología. Área RH.com (2024)

La capacidad de comunicar de manera efectiva la visión y los valores de la organización, y de involucrar a los empleados en el proceso para lograr esos objetivos es un elemento crucial del liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales son capaces de comunicarse hábilmente para inspirar a otros con su pasión, entusiasmo y compromiso hacia la misión de la organización. También, impulsan un sentimiento de pertenencia y propósito en los trabajadores, lo que les inspira a contribuir de forma significativa al bienestar de la compañía y de la sociedad en general.

La capacidad de empoderar a los empleados y fomentar su desarrollo personal y profesional es otro aspecto importante del liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales reconocen las fortalezas individuales de los empleados y valoran, al mismo tiempo, les brindan oportunidades para crecimiento y desarrollo. Esto no solo afecta positivamente la autoestima, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados, sino que también contribuye al éxito organizacional.

Los líderes transformacionales son modelos a seguir que inspiran a otros con su integridad, ética y compromiso hacia el bien común. Actúan con autenticidad y transparencia, tomando decisiones fundamentadas en principios éticos y valores morales sólidos. Ello contribuye al éxito duradero de la organización y al bienestar global mediante el desarrollo de una cultura corporativa fundamentada en la confianza, el respeto y la responsabilidad social.

Conclusiones.

Los hallazgos de nuestra investigación resaltan la importancia crítica de la adaptación de la cultura organizacional y el liderazgo efectivo en entornos digitales y disruptivos para el éxito empresarial. Hemos observado cómo las estrategias de liderazgo transformacional pueden promover un cambio cultural positivo, inspirando a los empleados a abrazar nuevos valores y comportamientos que apoyen la innovación y la competitividad en un mundo empresarial en constante evolución. Además, hemos identificado cómo la salud emocional de los trabajadores desempeña un papel fundamental en el desempeño laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Los resultados también subrayan la importancia de cultivar un ambiente laboral que fomente la confianza, el respeto y la colaboración entre los miembros del equipo. Los líderes pueden desempeñar un papel clave en la promoción de este tipo de cultura organizacional, adoptando un enfoque de liderazgo transformacional que empodere y motive a los empleados a alcanzar su máximo potencial. Al invertir en el bienestar emocional de los empleados y promover una cultura de responsabilidad social, las organizaciones pueden mejorar su desempeño y competitividad, al tiempo que contribuyen positivamente al desarrollo social y económico de la sociedad en su conjunto.

Referencias

- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9). Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- Al Wael, H., Abdallah, W., Ghura, H., & Buallay, A. (2024). Factors influencing artificial intelligence adoption in the accounting profession: The case of public sector in Kuwait. *Competitiveness Review*, 34(1), 3-27. Scopus.
<https://doi.org/10.1108/CR-09-2022-0137>
- Bhat, A. A., Mir, A. A., Allie, A. H., Ahmad Lone, M., Al-Adwan, A. S., Jamali, D., & Riyaz, I. (2024). Unlocking corporate social responsibility and environmental performance: Mediating role of green strategy, innovation, and leadership. *Innovation and Green Development*, 3(2). Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.igd.2023.100112>
- Matos-Junior, F. J., Ospina, R., & Silva, G. (2024). Random graph generator for leader and community detection in networks. *International Transactions in Operational Research*, 31(3), 1699-1719. Scopus. <https://doi.org/10.1111/itor.13228>
- Menzies, J., Sabert, B., Hassan, R., & Mensah, P. K. (2024). Artificial intelligence for international business: Its use, challenges, and suggestions for future research and

- practice. *Thunderbird International Business Review*. Scopus.
<https://doi.org/10.1002/tie.22370>
- Mitchell, D. W. (1988). The feasibility of perpetual deficits. *Journal of Macroeconomics*, 10(3), 407-419. Scopus. [https://doi.org/10.1016/0164-0704\(88\)90028-6](https://doi.org/10.1016/0164-0704(88)90028-6)
- Munir, T., & Ghani, U. (2024). Navigating the green path: Unraveling the follower green awareness impact on leader green organizational commitment through moderation and mediation model. *Sustainable Futures*, 7. Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100173>
- Nguyen, T. T., & Do, T. H. (2024). QUALITY OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS IN THE CONSTRUCTION AND REAL ESTATE ENTERPRISES. *Journal of Governance and Regulation*, 13(1), 172-184. Scopus.
<https://doi.org/10.22495/jgrv13i1art15>
- Pham, C. M., Lokuge, S., Nguyen, T.-T., & Adamopoulos, A. (2024). Exploring knowledge management enablers for blockchain-enabled food supply chain implementations. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 210-231. Scopus.
<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2022-0586>
- Priya, A. S., & Christopher, B. P. (2024). The role of organisational career management in enhancing employees' self-competence and the influence of organisational learning culture as moderator with specific reference to the IT industry. *International Journal of Work Innovation*, 5(1), 58-79. Scopus.
<https://doi.org/10.1504/IJWI.2024.136094>

- Roundy, P. T., & Randy Evans, W. (2024). Entrepreneurial ecosystems as multiteam systems: Navigating independence and interdependence in the leadership of startup communities. *Journal of Business Venturing Insights*, 21. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2023.e00445>
- Roy, A., Newman, A., Round, H., & Bhattacharya, S. (2024). Ethical Culture in Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, 34(1), 97-138. Scopus. <https://doi.org/10.1017/beq.2022.44>
- Santos, R. S., Pereira, V., Nogueira, C., Rodrigues, L., Magalhães, S. I., & Patrão, A. L. (2024). Give Twice to Get the Same: Gender Impact on Leaders' Orientations and Career Paths. *Journal of Career Development*, 51(2), 216-233. Scopus. <https://doi.org/10.1177/08948453241232076>
- Susanty, A. I., Budiharjo, E., & Winarto, W. (2024). Achieving an agile organisation in an Indonesian telecommunications company: Investigation on leadership impact and mediation variables. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 15(1), 6-30. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-07-2021-0095>
- Tseng, F.-M., Jade, N. B. N., Weng, H.-H. R., & Lu, F.-Y. (2024). Effects of team diversity, emergent leadership, and shared leadership on team performance in a multi-stage innovation and creativity crowdsourcing competition. *International Journal of Management Education*, 22(2). Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100948>