

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

Estilos de liderazgo en el ambiente laboral

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Contables

Programa de Contaduría Pública

Sandra Milena Garro Palacio

Samir Alfredo Zúñiga Paternina.

Gustavo Adolfo Morales Gil.

Liderazgo de Equipos e Inteligencia Emocional

2024.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabra clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	6
Metodología de búsqueda de la información.....	8
Sustentación teórica de la pregunta.....	9
Conclusiones.....	13
Referencias	165

Resumen

El liderazgo representa la capacidad de influir sobre las personas, mediante el cual se puede orientar hacia el logro de objetivos. De esta manera, el liderazgo requiere el desarrollo de habilidades fundamentales para gestionar las emociones, lo cual consolidaría la efectividad en la coordinación de objetivos organizacionales. En ese orden, la gestión adecuada de las emociones posibilita la inspiración, motivación, y la dirección de equipos de trabajo en función al logro de un propósito colectivo.

Las personas con capacidad de liderazgo efectivo suelen adquirir competencias y habilidades de comunicación, destreza para la toma de decisiones, empatía, prospectiva y técnicas para la atención y resolución de problemáticas. Lo anterior, comprende un compendio de elementos fundamentales para conectar efectivamente con las personas y hacer frente a los diferentes retos que requieran, por supuesto, la mentalidad de un líder para su resolución.

Llegados a este punto, conviene mencionar que el liderazgo puede manifestarse de diferentes estilos, lográndose adaptar a los retos y necesidades propias del equipo de trabajo y/o el entorno.

En definitiva, las personas con alta capacidad de liderazgo logran fomentar ambientes de trabajo participativo, dinámico y armónico, apropiando a sus seguidores de autoridad, capacidad

de gestión, entre otras habilidades, que permiten consigo la creación de un ambiente de equipo productivo.

En definitiva, el liderazgo es una cualidad fundamental para afrontar los retos y/o exigencias en cualquier escenario. Por su parte, (Tracy, 2015) menciona que el liderazgo representa una necesidad en la sociedad, los hogares, las organizaciones y negocios. Y especialmente se necesita el liderazgo para conducir hacia las metas del futuro.

Palabras clave

- ✓ Liderazgo

- ✓ Inteligencia emocional

- ✓ Ambiente laboral

- ✓ Equipo de trabajo

- ✓ Motivación

Pregunta orientadora de la búsqueda

El ambiente laboral constituye un complejo de factores que rodea a los empleados dentro de una organización, marcando aspectos diferenciales entre empresas, traduciendo, de esta manera, el reflejo del comportamiento y la cultura de la empresa. (Govea, Domínguez, & San Agustín, 2012).

En ese razonamiento, las organizaciones adquieren retos importantes para mantener una atmosfera adecuada dentro de ella, con las personas que la conforman. Estos retos pueden suponer una ventana de oportunidades para el fortalecimiento de la cultura y el ambiente, o, por el contrario, ser una barrera de impedimento al fortalecimiento y sostenibilidad en el tiempo.

Siguiendo el asunto, el ambiente laboral se enmarca del comportamiento y motivación de los empleados de la organización.

Así las cosas, para que una persona desempeñe sus asignaciones laborales con un adecuado nivel de calidad, debe satisfacer determinados factores externos, los cuales constituyen su entorno, estando directamente relacionadas a sus sentidos (Brito, 2016). De esta manera, los mencionados factores representan el mundo exterior de la persona en una organización.

Encaminando estos conceptos con el tema que nos ocupa, en las organizaciones surge la necesidad de contar con líderes que logren articular sus acciones de dirigir y coordinar a sus equipos de trabajo, la función al buen ambiente laboral.

Así las cosas, al tener en cuenta la cultura de trabajo de las organizaciones, impregnada también en el comportamiento de sus directivos, se marcaría un estilo de liderazgo, el cual pueda ser beneficioso o nocivo en el entorno laboral.

En este orden de ideas, se plantea a continuación la preguntadora orientadora de este trabajo, en la que se pretende un análisis de planteamientos respectivos de los tópicos principales, y generan conclusiones pertinentes a la contribución de adecuar los estilos de liderazgo en las organizaciones, de acuerdo con su entorno laboral.

¿Cómo influyen los diferentes estilos de liderazgo en el ambiente laboral de una organización en el sector salud de Colombia?

Metodología de búsqueda de la información

El presente artículo guarda como finalidad la realización de una revisión de referentes académicos acerca de los estilos de liderazgo dentro del ambiente laboral del sector salud en Colombia. Así las cosas, se pretende el análisis y síntesis de los enfoques, aspectos teóricos y aportes encontrados, los cuales hagan mención del tema de estudio. Lo anterior, con el objetivo de comprender y formar una perspectiva integral y actualizada sobre los estilos de liderazgo en los entornos laboral delimitado.

De esta manera, para desarrollar este estudio de rastreo bibliográfica, se llevó a cabo una consulta de información correspondientes a diferentes fuentes académicas. Además de las fuentes de información mencionadas, se revisaron las referencias de los diversos artículos y trabajos de trabajos de investigación seleccionados, para lograr encontrar aportes significativos no observados previamente.

Después de lo anterior, se relacionan como criterios de inclusión utilizados para la consulta de las referencias bibliográficas analizadas en el estudio, siendo las publicaciones en idioma español, referentes académicos y empíricos acerca de los estilos de liderazgo enfocados en el sector salud colombiano y de Latinoamérica, investigaciones realizadas en organizaciones privadas y estatales, entre otros referente.

Por otra parte, conviene mencionar que durante la labor de consulta de referentes bibliográficos, se excluyeron trabajos y/o estudios que no guardaron algún tipo de relación con la temática de estudio, de la misma manera, no se tuvieron en cuenta los productos académicos y referentes que no se encontraron disponibles en su totalidad.

Siguiendo el asunto, el análisis de las referencias se realizó de forma sistemática, tomando en cuenta la información relevante acerca de los estilos de liderazgo, clima y ambientes organizaciones, liderazgo en el sector salud colombiano, ventajas, desventajas e influencia de los estilos de liderazgo dentro del entorno laboral, entre otros.

Finalmente, una vez extraído los referentes, analizados y sintetizados, en concordancia al tema de estudio, se aportan las conclusiones pertinentes, como entrega de valor del esfuerzo desempeñado en todo el recorrido del trabajo de revisión bibliográfica.

Sustentación teórica de la pregunta

Acerca del liderazgo, diversos autores se han pronunciado al respecto; aportando elementos fundamentales que fundamentan la clasificación de los estilos de liderazgo que se desarrollan en diferentes entornos. De esta manera, se relaciona a Kurt Lewin (1939), citado por (Sánchez-Reyes & Barraza- Barraza, 2015), en el que menciona tres estilos de liderazgo.

En la primera denominación el autor menciona el liderazgo autoritario, siendo este ejemplificado donde el líder reúne toda la autoridad y poder, asumiendo así de manera individual y centralizada la toma de decisiones. De esta forma, el liderazgo autoritario representa un enfoque individualista que, a una única dirección, siguiéndose exclusivamente por parte de sus seguidores los lineamientos que define el líder.

Por su parte, (Pazmiño Solys, Beltrán Morales, & Gallardo Medina, 2016) enfoca su aporte hacia el liderazgo autocrático, mencionando que constituye aquel que dirige la asignación y la acción, donde la característica primordial es la disciplina, la obediencia al líder y la eficacia. De esta manera, el líder autocrático define objetivos claros de lo que se debe ejecutar, cuándo se debe hacer y cómo se debe hacer. Seguido, se menciona también el liderazgo democrático, basándose en la participación y colaborativa de las personas que conforman el grupo de trabajo.

De esta manera, siguiendo con los aportes de los citados autorres (Pazmiño Solys, Beltrán Morales, & Gallardo Medina, 2016), se menciona también el liderazgo democrático, el cual se

fundamenta en ejemplificar un mecanismo de orientación al grupo, el cual fomenta la participación del equipo de trabajo, en función a la toma de decisiones. Este estilo de liderazgo mantiene el rasgo distintivo de delegar la autoridad e involucrar a los subordinados para decidir métodos; además, retroalimenta y guía.

Por último, se define el liderazgo “laissez faire”, expresión francesa que hace referencia a la libertad en la economía; pero para este caso particular, constituye el estilo de liderazgo de dejar hacer y/o pasar. En ese sentido, el líder no se responsabiliza de las acciones y/o resultados del grupo a su cargo, dejando que sus seguidores tomen iniciativas y ejecuten actividades a criterio propio.

Así entonces, en análisis al estudio realizado por (Pazmiño Solys, Beltrán Morales, & Gallardo Medina, 2016) expresan que el estilo liberal y de consultivo, corresponden a procesos de delegación dispersa.

Ahora bien, en indagación sobre los aspectos que interfieren en los entornos laborales del sector salud, se relacionan los que se fundamentan en la motivación de las personas dentro de una organización. Es así como (Contreras, Barbosa, Juárez, & Uribe, 2010) concluye en su investigación que en el sector salud, que el bienestar de los trabajadores representa uno de los aspectos fundamentales en la responsabilidad social empresarial y la cultura de liderazgo. De esta forma, el autor señala que el bienestar de las personas constituye un activo intangible que permite el logro en las proyecciones de crecimiento, productividad y sostenibilidad en el tiempo.

Siguiendo los aportes del citado autor, dentro del grupo de empresas colombianas del sector salud que fueron objeto de su investigación, reflejaron que la organización y las relaciones laborales constituyen dos factores relevantes en la desmotivación y afectación del buen clima laboral.

En ese orden de ideas, conviene agregar que las personas en una organización del sector salud esperan contar con una estructura que demuestra seguridad y orden en las actividades que comprenden la cadena de valor. Así mismo, las relaciones laborales hacen parte de una de los deberes y preocupaciones de la administración, para asegurar, mediante las estrategias de liderazgo, mantener un buen ambiente.

En consideración a los planteamientos de (Delcore, 2004), en su investigación sobre cultura organizacional y reforma del sector salud, señala que entre los factores que permiten a entidades del sector salud en Latinoamérica mantenerse en el tiempo y lograr un entorno cultura sano, consta de la tolerancia a las nuevas ideas. En ese razonamiento, menciona que la incorporación de ideas creativas e innovadoras, permitiendo la interacción y participación de las personas para el mejoramiento de sus procesos, desde un enfoque de flexibilidad y adaptación a los entornos desafiantes, comprenden elementos primordiales de organizaciones inteligentes.

En análisis a la postura de Delcore, el estilo de liderazgo que permitiría del desarrollo del factor de permitir nuevas ideas y la interacción entre las personas es el liderazgo democrático, el cual facilita la interacción de las personas, lo cual genera un componente de valor al fortalecer

las relaciones entre las personas. Gracias a estilo de liderazgo democrático según importantes sinergias y equipos de trabajo en las organizaciones del sector salud, lo cual se refleja en la calidad y pasión en los servicios ofrecidos.

Por su parte, (Díaz Cordero, Plaza Gómez, & Hernandez Riaño, 2020) concluye que la cultura adhocracia genera resultados positivos en las organizaciones del sector salud, dado que impulsa la creación de escenarios de innovación y emprendimiento organizacional. Así las cosas, esta cultura relacionada por el mencionado autor, se relaciona al estilo de liderazgo Laissez-Faire, dado que también se supone la interferencia mínima por parte del líder, en las interacciones y toma de decisiones de sus subalternos.

Por otra parte, (Hernández Gracia, Corichi García, Martínez Muñoz, García Velazquez, & Fuentes González, 2015) manifiesta, con base a su investigación sobre la necesidad de que las organizaciones desarrollen el liderazgo transformacional como una cultura propia.

En síntesis a los anteriores referentes, se comprende la influencia de los estilos de liderazgo en los entornos laborales del sector salud, cobrando relevancia los estilos democráticos y laissez faire. Los anteriores, podría obedecer por un lado a la flexibilidad y humanización que surge de la combinación de las responsabilidades laborales en el sector salud, sumado a los sentimientos y emociones empáticas, dada la cercanía con pacientes; en muchas veces en situaciones de alta disponibilidad.

Conclusiones.

De acuerdo con Anand y Udaya Suriyan (2010), citado por (Zarate Torres & Matviuk, 2012), para los ejecutivos y/o personas en cargos directivos en una organización, la inteligencia emocional guarda una vital analogía con su desempeño como líderes, dado que esta les genera un efecto de empoderamiento y capacidad de entender e identificar las necesidades de sus seguidores, dándoles las habilidades pertinentes para satisfacer estas necesidades.

En ese orden, se presenta las conclusiones relativas a la información consultada, con las cuales se pretende sumar a los referentes bibliográficos en desarrollo de esta temática.

Mantener un desempeño equilibrada de los distintos estilos de liderazgo resulta clave para poder garantizar el logro de objetivos y mantener un buen ambiente laboral. De esta manera, se podría garantizar la participación en la toma de decisiones.

El liderazgo es una herramienta vital para trabajar en el logro de los objetivos de una organización del sector salud, planteados por un equipo de trabajo, debido a que permiten encaminar el esfuerzo y la motivación en un sólo frente de acción que posibilita alcanzar las metas propuestas.

Un líder debe tener habilidades de comunicación. De esta manera, se menciona la comunicación asertiva con el equipo, conocer adecuadamente las necesidades de las personas y

su objetivo; para la toma de decisiones debido al mismo, posibilitando que el ambiente sea óptimo para poder cumplir los retos que se presenten.

El liderazgo faculta a los líderes de capacidades y técnicas para identificar las necesidades de sus seguidores es una cualidad indispensable como líder, ya que este debe soportar las debe dar las herramientas que los satisfaga y garantice un desempeño óptimo en el desarrollo de sus actividades.

Conviene mencionar sobre la importancia de mantener un ambiente laboral sano en las empresas del sector salud, lo cual, una vez alcanzado, resultaría la clave para que se mantengan en el tiempo, permitiendo que la creatividad e innovación de los colaboradores hagan parte del mejoramiento de las actividades que deben realizar diariamente.

El liderazgo en definitiva es una necesidad en cualquier ámbito de la sociedad, ya que sin un líder no se tendría una meta clara que marque el camino para lograr cualquier objetivo propuesto.

Referencias

- Brito, J. (2016). Inteligencia emocional y liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 1(4), 16-21.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n4.2016.19>
- Contreras, F., Barbosa, D., 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)2, 173-182.
- Delcore, L. (2004). Cultura organizacional y reforma del sector salud-condición necesaria para el cambio. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 12(1), 35-40.
- Díaz Cordero, G., Plaza Gómez, M., & Hernandez Riaño, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista ESPACIOS*(798), 10-15.
- Govea, M., Domínguez, M., & San Agustín, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 10(2), 12.
- Hernández Gracia, T., Corichi García, A., Martínez Muñoz, E., García Velazquez, M., & Fuentes González, B. (2015). Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. *Staobil lekilal ta lekil abtel*, (9), 21-36.
- Pazmiño Solys, G. A., Beltrán Morales, M., & Gallardo Medina, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua - Ecuador. *Revista PUCE*, 355 - 369.

Sánchez-Reyes, J., & Barraza- Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra*

Ximhai(11(4)), 161-170.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (Vol. Vol 1). Grupo Nelson.

Zarate Torres, R., & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las

organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*,

28(47), 91-104.