

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

El viaje del héroe hacia el éxito organizacional

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en Alta Gerencia

Diana Carolina Palacio Escobar¹
Leidy Yuliet Llano Alvarán²
Carlos Andrés Arias Henao³
Jhon Edisson Amórtegui Granada⁴
Opción de trabajo de grado seminario-diplomado.
2024

¹ Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. Email: diana.palacio.6196@miremington.edu.co

² Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. Email: leidy.llano.8353@miremington.edu.co

³ Asesor Temático Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. Email: carlos.arias@uniremington.edu.co

⁴ Asesor Metodológico Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. Email: john.amortegui@uniremington.edu.co

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo primero a Dios, por dejarnos llegar a este momento trascendental de nuestra vida en la formación académica y profesional.

A nuestras madres, por ser un pilar tan importante en la vida y por demostrarnos que todo en la vida es posible con perseverancia e inyectándole amor y pasión a todo lo que hacemos.

A nuestras familias por el sacrificio en su tiempo y por entender cuando no pudimos compartir momentos valiosos al lado de cada uno de ellos.

Agradecimientos

Agradecemos primero que todo a Dios, porque gracias a Él todo es posible y nos ha ayudado a culminar esta etapa de nuestras vidas, y nos llena cada día de fortaleza, sabiduría y perseverancia para llegar donde estamos y nos dejarnos caer.

De igual forma, agradecemos a los docentes por transmitirnos todo el conocimiento, por su dedicación, paciencia y ayudarnos con las bases necesarias para el desarrollo de este informe de grado.

Tabla de Contenidos

Resumen	2
Palabras clave	3
Pregunta orientadora de la búsqueda	4
Objetivo general y específicos	4
Metodología de búsqueda de la información.....	5
Sustentación teórica de la pregunta.....	6
Conclusiones	21
Referencias.....	24

Resumen

El presente informe tiene como objetivo exponer la esencia del éxito organizacional apoyado en un liderazgo centrado en las personas. Por consiguiente, se toma el liderazgo en todas sus facetas, considerando el bienestar como un base fundamental para la eficiencia y eficacia en las organizaciones, así como para la vida personal de los colaboradores. Así mismo se destaca la relación que existe entre dos conceptos fundamentales, con el fin de llevarlo más allá de la teoría y aplicarlo en un mundo altamente globalizado y competitivo. Es fundamental brindar un acercamiento teórico-metodológico con respecto al fenómeno del liderazgo. De forma simultánea, se busca abordar la pregunta relacionada con el liderazgo enfocado en las personas y su vínculo con el concepto del éxito organizacional. Para abordar este interrogante, se presentarán distintos autores y teorías que se desarrollan en este informe, así como las posibles ventajas y desventajas asociadas a la implantación del liderazgo enfocado en las personas para alcanzar el éxito organizacional; es importante, expresar la huella que tiene el liderazgo en el éxito organizacional, el cual pretende demostrar la importancia de incluir estas técnicas, enfocado a las personas en las organizaciones de hoy. La cultura representa un papel indispensable en la influencia del liderazgo y el camino al éxito organizacional. En entornos multiculturales, con frecuencia se pierde el verdadero sentido del liderazgo dirigido a un objetivo común, debido a que su interpretación variada genera choques y distorsiones de ideas. Por esta razón, un verdadero líder debe

trascender las diferencias formativas y culturales para identificar los aspectos globales del liderazgo, permitiéndole aplicarlos en cualquier organización, independiente de su modelo económico, político o social. Para finalizar, el líder comprenderá que la esencia para alcanzar el éxito se deriva del equilibrio entre el bienestar de los colaboradores, la cultura y el liderazgo. Dándole prioridad siempre al recurso humano; buscando tenerlo complacido y animado por medio de tácticas y estímulos, ya que de esto depende la productividad, rentabilidad y el éxito de la organización. Gracias a esta serie de planteamientos expuestos a lo largo del presente informe, se encontrarán algunos elementos necesarios para lograr los resultados organizacionales óptimos y esperados por medio de la implementación correcta del liderazgo orientado a las personas.

Palabras clave

Liderazgo, Poder, Influencia, Líder, Colaborador, Organizacionales, Éxito, Personas, Bienestar.

Pregunta orientadora

El objetivo principal de una organización es alcanzar el éxito, la eficiencia y eficacia que los lleve al cumplimiento de las metas, razón por la cual el liderazgo hace parte fundamental de dicho fin, en los tiempos actuales en las organizaciones es muy importante el bienestar del recurso humano, su desarrollo no solo profesional sino también personal de cada uno de los colaboradores de la organización, pues esto lleva a la motivación y por ende a ser más productivos, basados en esto llegamos a la siguiente pregunta.

¿Cómo se relaciona el Liderazgo enfocado en las personas con el concepto del éxito organizacional?

Para darle respuesta a la anterior pregunta se plantea como objetivo general el Análisis de la relación existente entre el liderazgo enfocado en las personas y el concepto del éxito organizacional; para llegar de forma articulada a dicho análisis debemos pasar por el estudio de los objetivos específicos como Caracterizar el concepto de liderazgo orientado en las personas, sus ventajas y desventajas; la Identificación de los mecanismos del liderazgo que aportan al éxito organizacional y Establecer los desafíos del liderazgo para el fortalecimiento del compromiso y la productividad de los equipos de trabajo.

Metodología búsqueda de la información

La metodología empleada en el siguiente ejercicio consistió en un enfoque estudio formulativo o exploratorio, ya que proporciona el primer nivel de conocimiento científico que se espera obtener sobre la pregunta orientadora. Este nivel se logra mediante la formulación de un problema con el fin de obtener la posible respuesta a los objetivos específicos planteados.

La información se obtuvo de la bibliografía compartida por el docente Carlos Andrés Arias, y otras páginas encontradas rholblog.wordpress.com, onemarketing.es, workplace.com, economipedia.com y organizadoresgraficos.net entre otras, las cuales aportaron ideas para el desarrollo del presente informe; empleando palabras clave como Liderazgo, Organizaciones, Poder, Influencia, Colaboradores, entre otras. Se utilizaron materiales como trabajos de grado, investigaciones, artículos, libros de diferentes autores, como: Calidad de vida empresarial (2009); Carbó, J.M., y Pérez, M. (1996); El Liderazgo. En El Capital Humano y la Empresa: Los recursos humanos, la clave de la competitividad, Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008); Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional, Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). Essential leadership skills for motivating and developing staff, Sandín, B., y Chorot, P. (2017). Cuestionario de Sucesos Vitales (CSV). Revista de Psicopatología y Psicología Clínica y Yarce, J (2022); *¿Qué es el liderazgo?*, entre otros.

Sustentación teórica de la pregunta

La vida en las organizaciones está atravesando una etapa desafiante para los propietarios, accionistas, juntas directivas y colaboradores. De acuerdo con los últimos tiempos, se ha evidenciado la forma en que el mundo de las organizaciones, grupos y personas ha sufrido algunos cambios a razón de diferentes circunstancias que pueden ser internas como externas. además, se observan los impactos del fenómeno conocido como pandemia el cual se vivió a nivel mundial en el año 2020 y el confinamiento, que era algo que nadie sabía cómo enfrentar, lo cual generó transformaciones significativas en el ser humano como individuo, como sociedad y en las organizaciones.

Como se menciona en el artículo de Bonifacio Sandín, no solo se deben tener en cuenta los efectos psicológicos negativos que trajo consigo estrechamente las condiciones del confinamiento en sí, sino las características que trajo el Covid19 para la vida de la sociedad. Por otro lado, tener en cuenta los factores que califican a los confinamientos como un peligro para la estabilidad psicosocial en las personas, generando un elevado estrés en ellos. (Sandín y Chorot, 2017, p.17)

El presente documento abordará algunos de los elementos del liderazgo efectivo como catalizador del éxito en las organizaciones especialmente en momentos donde se aprecian problemas como el mencionado anteriormente.

Tabla 1. Teorías sobre el liderazgo

Siglo	Teorías	Aporte o características de la teoría
Principios de los años 20 del s. XX	Enfoque personalista	Énfasis en las características personales de los líderes: personalidad, capacidad de influencia, etc.
Mediados del s. XX hasta inicios del s. XXI	Enfoque situacional o funcionalista	Énfasis en la conducta del líder, más que en su personalidad.
Inicios del s. XXI hasta nuestros días	Teorías contingenciales: <ul style="list-style-type: none"> - Teoría de la contingencia de Fiedler - Teoría de la trayectoria-meta (“path-goal theory”) de Robert House y colaboradores. - Teoría situacional del Liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard. - Teoría de la decisión normativa de Vroom-Yetton (1973) y Vroom-Jago (1990). 	Énfasis en la interacción de un tipo de líder y las características de la situación en la que ejecuta su tarea.

Nota. Tomado de Geraldo, Mera y Rocha (2020. p. 4). Citando a Northou (2007)

Capítulo I. Ventajas y desventajas del viaje del héroe

Históricamente, se ha afirmado que un buen líder es aquel capaz de inspirar a un equipo, promover la productividad, animar a la colaboración e impulsar el respeto. No obstante, dichos atributos no siempre consiguen constituir un vínculo humano. Se está viviendo una faceta en la que la implementación del trabajo compuesto y remoto desdibuja los límites entre la vida personal y la laboral, siendo más significativo que antes que los gerentes de las organizaciones y los líderes puedan implementar estrategias que les permitan priorizar lo humano para liderar, dando preferencia al capital humano como tal. A continuación, se presenta alguna de las posturas teóricas respecto a la situación objeto de este informe:

Es opción, pero también oportunidad, no para un grupo escogido sino para muchas personas más, en su respectivo medio: familiar, educativo, profesional, deportivo, social, científico, político, militar, etc. Por eso más que definir el líder conviene pensar en el liderazgo como una capacidad que puede desarrollarse a partir de un potencial muy valioso en las personas y grupos. (Yarce, 2022, p. 1)

En otras palabras, centrar el liderazgo en las personas permite colocarlo en primer lugar ante cualquier consideración. Orientarlo en el ser humano representa valorarlo por sus cualidades como individuos y así poder respetar sus diferentes circunstancias particulares. En las organizaciones, esto quiere decir tratar a sus colaboradores como seres humanos y no como solo un puesto de trabajo, poderlos escuchar, conocer sus necesidades y ofrecerles ayuda cuando así lo requieran. A fin de comprender a profundidad las características asociadas al liderazgo se toma la encuesta realizada por Gartner (2022):

donde se identificaron tres cualidades claves del liderazgo enfocado en las personas:

- Autenticidad: actuar con un propósito genuino y expresarse de forma auténtica.
- Empatía: mostrar una preocupación genuina por el bienestar del personal.

- Flexibilidad: tener la voluntad de adaptar las estructuras de trabajo para satisfacer las necesidades específicas de los empleados.

Un enfoque del liderazgo centrado en las personas supone un gran cambio con respecto al liderazgo tradicional o liderazgo orientado a las tareas. Todo se reduce al rendimiento, la rentabilidad, los plazos y los resultados. Sin embargo, las organizaciones podrían sorprenderse de lo eficaz que puede ser un enfoque más humano para impulsar la productividad y el éxito comercial en general.

Con base en lo anterior, es posible afirmar que el liderazgo orientado a las personas tiene ventajas y desventajas, como:

Ventajas

1. Impulsar el trabajo en equipo: El liderazgo enfocado a las personas tiene como objetivo principal obtener apoyo y fomentar el trabajo en equipo. Esta estrategia contribuye a la creación de un ambiente laboral positivo y altamente productivo.

2. Crecimiento personal y profesional: Un líder que se preocupa por el bienestar y crecimiento de su equipo, puede ayudar a sus miembros a desarrollarse tanto en lo personal como en lo profesional.

3. Mayor motivación: Cuando un líder se enfoca en las personas, estas se sienten valoradas y motivadas para trabajar de manera más eficiente y efectiva.

4. Fomenta la creatividad: Al fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, se pueden generar nuevas ideas y soluciones creativas a los problemas. (One Marketig, 2024)

El liderazgo constituye una base fundamental para alcanzar la victoria, ser más eficientes y eficaces para las organizaciones. lograr este objetivo requiere de un liderazgo efectivo, capaz que proyecte una clara visión, fomentar los cambios necesarios, promover la participación y el compromiso en los colaboradores de la organización con el fin de alcanzar las metas, lo que se traduce en la obtención de resultados efectivos. En la actualidad, el liderazgo se convirtió en instrumento esencial para sincronizar los intereses personales y los de la organización, fomentado una visión y unas características de trabajo llamativas para el cliente.

Desventajas

1. Toma de decisiones más lenta: Al enfocarse en las personas, un líder puede tardar más en tomar decisiones importantes, ya que busca tener en cuenta las necesidades y opiniones de su equipo.

2. Puede ser percibido como débil: Algunas personas pueden percibir al líder orientado a las personas como débil o poco

exigente, lo que puede llevar a una falta de respeto o seriedad por parte del equipo.

3. Puede haber conflictos interpersonales: Al fomentar la colaboración, también se pueden generar conflictos interpersonales que pueden afectar el ambiente laboral.

4. Puede descuidar resultados y objetivos: Si el líder se enfoca demasiado en las personas, puede descuidar los resultados y objetivos de la organización, lo que puede afectar el desempeño general. (One Marketig, 2024)

De lo anterior, podemos concluir que la toma de decisiones puede verse afectada, ya que se tornaría más lenta, generando estrés y desmotivación entre los colaboradores. Además, podría conducir a la pérdida de confianza debido a la continua supervisión por parte del líder, quien se esfuerza por centrarse más en las personas. Este enfoque puede resultar en menos creatividad si se prioriza más a las personas que a los resultados. En el caso de tomar decisiones erróneas en la organización, saldrán a relucir diversos efectos negativos, como obstruir la productividad y el avance en camino a las metas o labores asignadas. Además, una decisión a la ligera puede conducir a resultados erróneos que pueden significar pérdidas y perjudicar la calidad, repercutiendo en inversión, tiempo y dinero.

El liderazgo enfocado a personas se presenta como aliado estratégico para las organizaciones, ya que posibilita la creación de un entorno laboral no

solo positivo, sino también productivo. Al colocar énfasis en las necesidades y el desarrollo profesional de los colaboradores, los líderes pueden incentivar y retener a los mejores talentos.

No obstante, es relevante considerar que la orientación hacia las personas conlleva a una serie de desventajas. Los líderes se podrían ver cansados por las demandas de los colaboradores y fallar en los objetivos empresariales. Asimismo, existe el riesgo, de que los colaboradores se sientan demasiado cómodos lo que podría desencadenar en complacencia y una motivación baja.

Para potencializar los rendimientos que genera el buen liderazgo enfocado a las personas y minimizar los riesgos asociados, se debe buscar un balance adecuado entre las obligaciones individuales y las metas organizacionales. Determinar metas claras y manifestarlas de manera asertiva a los colaboradores es fundamental para conseguir la colaboración hacia una meta en común. Además, debe fomentar de manera activa el crecimiento no solo profesional sino personal de los colaboradores para alimentar el compromiso y la motivación.

Como podemos observar en la imagen 1 los estilos de liderazgo frente a las variables del clima organizacional.



Imagen 1. Estilos y variables de liderazgo

Nota. Tomado de documento. Universidad Nacional de Ingeniería.

Capitulo II El viaje del liderazgo hacia el éxito organizacional

Tal como indican Carbó y Pérez (1996) “el liderazgo es sin duda uno de los temas estrella de los estudiosos de las organizaciones” (p.159). Así, las tareas de un líder y los diferentes tipos de liderazgo que podemos encontrar en las organizaciones.

Una organización orientada hacia el éxito enfrenta un desafío crucial, puesto que necesita la presencia de un líder visionario. Este líder debe ser capaz de motivar y guiar a los colaboradores, y fomentar la formación de un equipo cohesionado y promover un ambiente organizacional óptimo para alcanzar no solo las metas y los objetivos institucionales, sino también las metas individuales de cada colaborador. La coherencia entre la visión global de la organización y las aspiraciones personales de los colaboradores se erige como un elemento clave para el logro conjunto de los objetivos planeados.

El concepto de liderazgo es dinámico y evoluciona a medida que se involucran nuevos elementos en su definición, aunque sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten. (Daft, 2006 citado en Barahona, Cabrera y Torres, 2011, p. 6).

El éxito alcanzado por las organizaciones contemporáneas se atribuye al impacto significativo de factores como la motivación, el trabajo en equipo y el estilo de liderazgo adoptado. El liderazgo, en particular, se destaca como una competencia gerencial esencial en la actualidad, ya que la manera en que un líder dirige su organización repercute directamente en la forma de conseguir los resultados esperados, tanto para él como para su equipo. Empresas exitosas, han recopilado datos que respaldan este artículo y gracias a los legados de grandes líderes ha sido posible la creación de este.

A lo largo de las últimas décadas, el liderazgo ha sido definido de múltiples formas (Mumford, 2010; Mumford, Friedrich, Caughron, & Antes, 2009). Incluso puede decirse que cada uno de los autores que trata el problema intenta proponer su propia definición de dicho concepto, dando lugar a una gran diversidad. No obstante, uno de los rasgos centrales que diversas de estas definiciones tienen en común, es la manera de identificar el liderazgo como un proceso de influencia (Northouse, 2007; Yukl, 2010, p. 81).

Así, el líder es aquella persona que es capaz de influenciar a sus colaboradores para que ellos actúen en función de la consecución de objetivos comunes. Actualmente logramos evidenciar que el liderazgo mueve todo a nivel social, pero para esto siempre deben existir personas que dependan de ese líder, el liderazgo es una cualidad que todo ser humano tiene, la diferencia se ve enmarcada en los que la desarrollan o se quedan sin sacarla a flote, esta cualidad se puede desarrollar o construir a lo largo de la existencia de cada persona. Muchas veces ser líder nace desde su lugar de trabajo, desde la familia, no tenemos que ser profesionales o estudiar para serlo o adquirir experiencia lo único que se necesita es querer y amar la labor que se desempeñe y sacarla adelante siempre se puede aprender y de la misma manera se puede transmitir esa cualidad y lo aprendido en el diario vivir.

Se considera fundamental para las organizaciones contar con líderes de calidad, estos individuos deben poseer atributos que inspiren a los colaboradores, generando un seguimiento basado en el respeto, y que a su vez brinde un clima organizacional óptimo que permita el cumplimiento de metas y objetivos de la misma. Siguiendo el anterior referente, es imperativo que el enfoque del liderazgo recaiga en los colaboradores, considerándolos más como individuos que como simples ocupantes de un puesto de trabajo. Esta perspectiva promoverá un sentimiento de pertenencia en la organización,

incentivando a los empleados a desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

Liderar resulta siempre un desafío en la vida cotidiana y empresarial, teniendo en cuenta que para llevarlo a cabo se deben considerar los objetivos de la organización y de los colaboradores que la conforman, así como los recursos con que ambos cuentan.

Se destacan tres factores de suma importancia en el proceso de liderazgo (Constancia, perseverancia e insistencia). Estos elementos se encuentran intrínsecamente relacionados, y no se obtienen de la noche a la mañana; se alcanzan con trabajo diario, trabajo constante, perseverancia y una mentalidad positiva bien enfocada. El éxito en el liderazgo se alcanza cultivando una actitud positiva. Si se quiere tener éxito verdadero se debe estar espiritual, emocional, física y económicamente bien, la familia es parte esencial para alcanzar logros y metas propuestas.

Teniendo en cuenta que existen varios tipos de liderazgo a continuación en la imagen 2 podemos observar algunos de ellos.



Figura 2. Tipos de liderazgo.

Nota. Tomado de documento. Universidad Nacional de Ingeniería.

Capítulo III Liderazgo, fortalecimiento y compromiso en el viaje al éxito organizacional

Ilustración 1. Tácticas de influencia

Intercambio. Se prometen recompensas o beneficios tangibles.
Recurrir a aspiraciones. Se recurre a los valores, ideales y aspiraciones de la otra persona.
Consulta. Se solicita participación y considera las ideas y sugerencias de otras personas
Relaciones personales. Se recurre a los sentimientos de lealtad y amistad.
Adulación. Se halaga y adula.
Legitimización. Se basa en las políticas, reglas, prácticas habituales o tradiciones.
Presión. Se exige y amenaza.
Coalición. Se recurre a la ayuda o apoyo de terceras personas.
Persuasión racional. Se explican las razones y objetivos de la propuesta.

Nota. Tomado de Definiciones obtenidas de Corts, Jaca & Díaz (2008) (p.26)

El liderazgo contribuye al bienestar de las empresas e impacta la salud y bienestar de las personas (Peiró & Rodríguez, 2008) (pp.68-82). Omar (2011) (pp. 129-137) 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 (Thompson, 2012) (pp. 21- 24), ya que los líderes tienen la capacidad para crear ambientes de trabajo donde la motivación es su principal cualidad (Curtis & O'Connell, 2011, pp. 32-35).

Los retos del liderazgo son de tres tipos:

1. Externos, derivados de personas y/o situaciones que pueden llegar a afectar las decisiones y el cumplimiento de las personas dentro en las organizaciones y en la vida cotidiana.
2. Internos, derivados del líder mismo, ya que la forma de liderazgo que implemente será igual a los resultados que obtendrá y aquellos que se desarrollan de la propiedad del rol del liderazgo.
3. Nivel de responsabilidad, de compromiso y el tipo de objetivos trazados tendrán mucho que ver con los resultados que obtenga.

El concepto de liderazgo se establece como uno de los términos de mayor uso dentro de las organizaciones. Diversos autores han desarrollado distintas teorías que abordan ese fenómeno, considerándolo crucial en el contexto actual. Se destaca la percepción de liderazgo como un factor determinante que puede propiciar el éxito anhelado por las organizaciones. La complejidad inherente al liderazgo radica en el enfoque adecuado capaz de motivar y estimular a todos los integrantes, motivándolos a alcanzar las metas propuestas, tal y como lo destaca el autor en cuestión. *“El liderazgo es uno de los fenómenos más observados y menos comprendidos en la tierra” (Burns, 1978).*

Barrow (1977) (citado por Chelladurai, 1984) define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”.

EL liderazgo representa un conjunto de comportamientos con capacidad de influenciar, ya sea positiva o negativamente a las personas que rodean al líder. Este, busca perseguir el logro de objetivos y metas establecidos por la organización que encabeza. Para alcanzar este propósito, es sumamente importante que el líder se dedique a formarse así mismo y, de forma simultánea, orientar y capacitar a sus colaboradores. De esta manera

De acuerdo con Martens (1987) (p.126) las cualidades de un liderazgo eficaz pueden ser:

1. Asertividad.

2. Empatía.
3. Habilidades de comunicación.
4. Autocontrol.
5. Confianza en los demás.
6. Persistencia.
7. Flexibilidad.
8. Aprecio de los demás.
9. Ayudar a los demás a desarrollarse.
10. Ser persistentes y responsables.
11. Procurar identificar los problemas en sus estados iniciales.

El objetivo del liderazgo eficaz consiste en crear y fomentar un entorno propicio tanto en la organización como en el equipo de trabajo, con el fin de potenciar la posibilidad deseada y garantizar la satisfacción individual de cada colaborador de la empresa.

Este artículo evidencia que abordar esta tarea no resulta sencillo, dada la complejidad derivada de las múltiples variables a considerar. Se concluye que algunos enfoques son más facilitadores que otros. En última instancia, se afirma que la clave para que exista un buen ambiente organizacional o de equipo positivo radica en el ejercicio de un óptimo y eficaz liderazgo. Lo que constituye una notable maleabilidad en la aceptación del estilo de liderazgo idóneo según cada situación, así como el estímulo de una educación de equipo adecuada, que unifique a todos sus colaboradores en torno a los mismos objetivos y metas.

A continuación, en la imagen 3 veremos algunos componentes del liderazgo.



Imagen 3. Componentes de un liderazgo.

Nota. Tomado de. Revista de Psicología del Deporte. 2000. Vol. 9, núm. 1-2, pp.

123-133

Conclusiones.

Se concluye que si la organización cuenta con un líder de calidad que se esmere por hacer siempre lo mejor en unión con su equipo de trabajo delegando funciones y dándole importancia a sus colaboradores este comportamiento lograra que la organización fluya y que sus empleados sean participativos y apoyen los pasos que el líder de para salir adelante.

Para todas las organizaciones es importante contar con excelentes líderes que cumplan su labor con calidad, oportunidad y compromiso si esto existe en el entorno laboral se puede pensar que los colaboradores siguiendo el ejemplo de su líder adquiere compromiso y respeto hacia el mismo y se enfocara en todas las metas para alcanzar los objetivos propuestos.

Cuando el líder enfoca su servicio en querer sacar adelante la organización contando con los colaboradores como apoyo, dándoles un buen trato y considerándolos como personas que aportan a la labor y no como unos simples empleados que tienen que cumplir con una función por obligación se logra en ellos sentido de pertenencia y amor por lo que hacen, un líder siempre debe de incentivar a los colaboradores para que ellos desempeñen sus funciones con responsabilidad.

Es difícil establecer técnicas o estrategias que garanticen una adecuada vida laboral, teniendo en cuenta que lo que resulta efectivo frente a una circunstancia puede que en otra ya no resulte efectiva. Esto origina la importancia de establecer destrezas optimas en el líder para conseguir una

conexión efectiva y positiva con el equipo de colaboradores, desarrollar espacios que permitan facilitar el crecimiento individual con todos los instrumentos necesarios para alcanzar el bienestar. En la actualidad es claro para las organizaciones que la esencia para alcanzar el triunfo en una plaza cada vez más competitiva, depende no solo de un sistema bien estructurado dentro de la organización que aporte eficacia y eficiencia en los procesos, sino también tener los colaboradores idóneos para cada tarea. Esto nos permite establecer que hay unos caminos que son más fáciles que otros. El ser humano no nace siendo líder, es por ello, que se deben utilizar diferentes estilos de liderazgo según la situación, y lo primordial, realizar análisis que permitan verificar el ambiente laboral dentro de la organización, tomando evidencias basadas en escuchar las necesidades, falencias y problemas de los colaboradores y otros miembros de la organización, sin verse comprometido el alcance de los objetivos, ni que se pierda el interés colectivo en la organización. Se puede afirmar que para la existencia de un clima laboral sano dentro de una organización o equipo de trabajo es primordial que las personas encargadas practiquen un liderazgo idóneo, lo que requiere aceptación del tipo de liderazgo utilizado que permita salir adelante en cada momento que se presente en la organización y por el avance hacia encontrar una identidad de equipo propia, que unifique a todos sus participantes en torno a los mismos objetivos.

Se concluye que dentro de una organización donde existe bienestar para la vida requieren de un liderazgo óptimo en sus equipos de trabajo, percibiendo

a aquellos que cuentan con la facilidad de establecer un ambiente organizacional de bienestar, que permite que los individuos participen, aporten y se involucren generando así un sentido de propiedad para con la estructura de la organización, todo en conjunto con la comunicación asertiva y el respeto desde y hacia el otro, pensando en la tranquilidad y los anhelos de todos. Con esta estrategia se estaría facilitando una fase para alcanzar un sentido de pertenencia de los colaboradores encaminados a la organización, con el objetivo de fomentar la formación para todo el personal que haga parte de la organización, utilizando estrategias de coaching y otras metodologías que ayuden a la ejecución de destrezas que generen habilidades y tácticas para el desarrollo de un clima laboral positivo. Es indispensable contar con los cambios que se vienen presentando en las diferentes organizaciones, desde tener presente a los colaboradores como simples empleados que tienen que cumplir con ciertas labores, a verlos más como individuos que tienen problemas, dificultades, pero también capacidades y destrezas que es necesario fomentarlas e incentivarlas para el beneficio individual, colectivo y de la organización.

Lista de referencias

Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row. Calidad de vida empresarial. (2009). Recursos Humanos Online. 17/09/12. Recuperado el 12 de septiembre de 2012, en <http://rholblog.wordpress.com/2009/09/25/calidad-devida-empresarial/>

Carbó, J.M., y Pérez, M. (1996). El Liderazgo. En El Capital Humano y la Empresa: Los recursos humanos, la clave de la competitividad (Ed. Especial Cinco Días). (P. 159-181). Madrid: Coopers&Lybrand.

Chelladurai, P. (1984) Leadership in sports. En J. M. Silva y R. S. Weinberg (eds.) Psychological Foundations of Sports (pp. 329-339). Champaign, IL: Human Kinetics.

Corts, I., Jaca, L., & Díaz, F. (2008). Efectividad de los patrones de influencia. *Psicothema*, 20(3), 369-375.

Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). Essential leadership skills for motivating and developing staff. *Nursing Management*, 18(5), 32-35.

De Oliveira, P. (2006). Técnicas de liderazgo hoy. Bogotá, Colombia. Editorial Santuario.

Gartner. (23/06/2022). *La investigación de recursos humanos de Gartner identifica el liderazgo humano como la próxima evolución del liderazgo.* <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/06-23-22-gartner-hr-research-identifies-human-leadership-as-the-next-evolution-of-leadership>

Martens, R. (1987) *Coaches Guide to Sport psychology*. Champaign. IL: Human Kizetics.

Mumford, M. D. (Ed.). (2010). *Leadership 101*. New York: Springer Publishing Company.

Mumford, M. D., Friedrich, T., Caughron, J., & Antes, A. (2009). Leadership research: traditions, developments, and current directions. In D. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The Sage handbook of organizational research methods*. London. Sage.

Northouse, P. (2007). *Leadership. Theory and practice*. London. Sage.

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberavit*, 17, 129-137.

One Marketig. (25/01/2024). *Liderazgo orientado a las personas: ventajas y desventajas* <https://onemarketing.es/liderazgo-orientado-a-las-personas-ventajas-y-desventajas/>

Orellana, P (24/07/2019). *Liderazgo orientado a las personas*. https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-orientado-a-las-personas.html#google_vignette

Organizadores gráficos. (02/04/2022). *Organizador gráfico sobre los tipos de liderazgo*. <https://organizadoresgraficos.net/tipos-de-liderazgo/>

Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.

- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M., & Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177
- Sandín, B., y Chorot, P. (2017). Cuestionario de Sucesos Vitales (CSV). *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22, 95- 115.
<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.22.num.2.2017.19729>.
- Thompson, J. (2012). Transformational leadership can improve workforce competencies. *Nursing Management*, 18(10), 21-24.196.
- Workplace. (25/01/2024). *Por qué el liderazgo centrado en las personas es la clave del éxito*. <https://es-la.workplace.com/blog/human-centered-leadership>.
- Yarce, J (2022). (23/07/2022) *¿Qué es el liderazgo?* Course Hero.
<https://www.coursehero.com/file/159729712/que-es-el-liderazgopdf/>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (5 ed.). New Jersey. Prentice Hall.