

COMO INFLUYE EL ESTILO DE LIDERAZGO EN UN EQUIPO DE TRABAJO

Diana Carolina Aguilar Romero

Estudiantes Programa de psicología. Politécnico Gracolombiano

Karol Lilián Gutierrez Rubiano¹

Resumen

El estudio del liderazgo está en esta actualidad aumentando de formas muy rápidas y su investigación es cada vez más y más interdisciplinaria (Friedman, 2010). También en diferentes organizaciones con el tema de la marca empleadora se ha incrementado la popularidad del clima organizacional. Se han descubierto un sin número de diferentes teorías y conceptos acerca de los liderazgos y sus estilos, se ha debatido durante muchísimos años si el liderazgo es una de las competencias que pueden ser aprendidas y desarrolladas, o si tal vez es una cualidad propia del individuo (Chiavenato, 2009). En la actualidad está comprobado y validado que el liderazgo siempre se crea por una serie de habilidades que se adquieren de lo que se ha aprendido en toda las situaciones de la vida. En los últimos años, es decir recientemente, se han estado generando muchas ofertas para el desarrollo de esta competencia (Hughes, Ginnett & Curphy, 2007). En un principio investigar sobre el liderazgo se realizaban a nivel individual solo del personal que lidera.

¹ Psicóloga, Especialista en Seguridad Social Integral y magister en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Sin embargo, ahora, el estudio del liderazgo se enfoca no solo en el líder o supervisor, sino también en los colaboradores o grupo de trabajo, entorno, cultura y contexto, es decir teniendo en cuenta todos los factores que se encuentran relacionados en el entorno organizacional. El liderazgo ya no es exclusivamente una característica individual, sino que también como dinámicas integrales, grupales, complejas y socia-estratégica (Avolio, Walumbwa & Weber, 2009). “El liderazgo es la capacidad de influir en los grupos para que se logren las metas de la empresa” (el liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala Ecuador, 2017).

Palabras clave

Clima organizacional, estilos de liderazgo.

Introducción

Las empresas pueden encontrar información sobre los cambios que impactan a los empleados y demuestran si se encuentran satisfechos en su trabajo o en la organización, estas conclusiones salen de la realización de las encuestas de clima organizacional basados en todos los aspectos que brinda la empresa para ellos y su entorno.

Es importante saber de cada persona que trabaja en la organización su satisfacción laboral, ya que la calidad de vida refleja el estado de su salud física y mental y así mismo será su rendimiento laboral, existen muchas maneras para poder balancear todo lo que trae como tal la calidad de vida y todos deben estar bajo el mismo porcentaje para tener una estabilidad.

Los factores individuales hacen referencia a todas las acciones que tienen las personas en las empresas, en la forma de actuar cuando están en su jornada laboral, los comportamientos que tiene con sus compañeros y el servicio a los clientes; hay factores

psicológicos y psicosociales que afectan los comportamientos de los colaboradores que son generados a lo largo de nuestra vida, unos vienen desde las creencias, también de lo que vive cada persona y otros vienen de las expectativas, de acuerdo a esto se pasa a satisfacer nuestras propias necesidades y gustos, es por esta razón que es tan importante conocer las necesidades personales los logros y metas que cada persona se propone, así es que podemos entender el actuar de cada colaborador en la organización, si la empresa genera estabilidad laboral, cada trabajador podrá establecer que desde su empleo pueden lograr las metas personales y es que normalmente lo que pasa es que se mezcla la vida personal y laboral y si la vida personal está funcionando bien entonces el ánimo del empleado se mantiene; hoy en día las organizaciones buscan que los trabajadores tengan calidad de vida estable, que estén conformes con su entorno y que su clima laboral sea equilibrado, lo que hace es mejorar la productividad y es ahí que el estilo de liderazgo impacta la calidad de vida del colaborador, cuando se conocen a los trabajadores se puede potencializar su rendimiento pero esto solo lo puede lograr un líder que tenga claro su estilo de liderar, el estilo que tiene para su equipo de trabajo. Dentro de los factores que se pueden tener en cuenta en una organización es el trabajo en equipo, el cual es vital dentro de la misma para ayudar al cumplimiento de objetivos o metas que tienen de ella y permite el mejoramiento de la productividad. Por otro lado, otro factor importante para tener en cuenta en este trabajo es la motivación, la cual permite al empleado tener motivado para ser cada vez mejor persona logrando así mismo mejorar en su forma de trabajo. (Pérez, 2003)

De acuerdo a lo anterior es imperativo conocer a cada persona que trabaja en la organización, ya que la calidad de vida refleja el estado de su salud física y mental y así mismo será su rendimiento laboral, existen muchas maneras para poder balancear todos los

ítems que trae como tal la calidad de vida y todos deben estar bajo el mismo porcentaje para tener una estabilidad.

Para entender las necesidades y la satisfacción de los colaboradores de acuerdo a lo anterior, podemos encontrar varias compañías que prestan sus servicios a otras entidades para realizar estas encuestas y poder identificar varios factores, los cuales les permiten evidenciar si las cosas están bien dentro de la organización en cuanto a empleados; estos estudios también aportan para que la empresa tenga menos pérdidas económicas, que se puedan mitigar prácticas, que se agreguen nuevos sistemas para disminuir o eliminar pérdidas a nivel económico y se aumente la productividad; saber si los líderes en realidad están manejando apropiadamente el equipo, saber si el dinero que les pagan por su labor o su cargo, si se sienten bien pagos ya que esto aumenta la lealtad de los colaboradores. (Olvera, 2019)

De acuerdo a estudios internacionales, realizados en el área de talento humano por Manpower Group y Deloitte (2018), se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas y la lealtad de sus colaboradores.

Países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado la Gestión de Talento Humano (GTH) en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al

personal, compensación y habilidades de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivos (Ramírez et al., 2018). Esto patentiza que la puesta en marcha de elementos estratégicos organizacionales considerando un enfoque estratégico para la GTH con los rasgos y tendencias actuales son determinantes para la efectividad empresarial. En Venezuela, Colombia y Chile, la GTH está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al momento histórico, sistema sociocultural del país. En el Estado Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, parte de las organizaciones se encuentran a las expectativas de gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, utilizada para definir los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización adaptándose a las necesidades del entorno, viéndose inmersos en este proceso de gestión gerencial, por tal motivo, se asesoran con especialistas para iniciar sus procesos de implementación para la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico. (I. Ramírez, 2019) La falta de conocimiento y capacitación en las empresas pueden llevar a que estas caigan en pérdidas grandes y en un peor caso pueden llegar a la quiebra por un mal manejo de los recursos.

Las empresas están en búsqueda de su crecimiento y de sus empleados, necesitan que sus colaboradores estén enfocados en las metas y objetivos de la organización por esto buscan una influencia positiva. La actitud y el desempeño que forja un colaborador para la empresa es vital ya que a esto mejora la calidad del trabajo y la productividad para que las empresas tengan un mayor margen de ganancia o se puedan enfocarse en su trabajo en su labor, las tareas que se deben tener en cuenta es la organización de las labores del día a día poder programar las actividades con tiempo para no perder los objetivos y tener distracciones las cuales entorpecen el trabajo y pierden su objetivo, la idea es poder tener

una tarea a la vez la cual se tenga el tiempo para poder desempeñar sin necesidad de interrumpir esta labor, la actualización del mercado en el que se está enfocando la empresa, es vital ya que cuando se tiene una capacitación constante se puede asesorar mucho mejor a los clientes o al mercado el cual está enfocado la organización bien sea productos o servicios, en las organizaciones se debe saber delegar para así mismo poder llegar al grupo de trabajo debe enfocarse en la calidad humana ya que si un empleado tiene todas sus garantías y se siente bien y como en su trabajo la productividad será mayor, el cargo que desempeña un jefe o líder es fundamental debe tener empatía ayudar con los procesos ya que el solo dirigir y no estar incluido en el trabajo genera malestar para el equipo (Olvera, 2019)

Pregunta problema

Para dar continuidad a nuestra investigación y dar un soporte debemos resolver esta incógnita ¿Como influye el estilo de liderazgo en el clima organizacional de un equipo de trabajo?

Objetivo general

Como objetivo general realizaremos una revisión documental y analizaremos la influencia del liderazgo en un equipo de trabajo de acuerdo con los diferentes documentos.

Objetivos específicos

- Conocer cómo se maneja el liderazgo en las diferentes organizaciones.
- Identificar las principales causas que han afectado el clima organizacional de las empresas.
- Promover herramientas que mejoren el liderazgo y así mismo el clima organizacional.

Justificación

Dando justificación a la investigación se puede decir que un líder transforma el entorno con su comportamiento soportado en valores que llevan a un bien común, el liderazgo se convierte en exitoso cuando tiene un equilibrio entre el bienestar de los colaboradores y cumplimiento de las metas. Si este llega a esta estancia, se puede evidenciar que el líder ayuda a desarrollar habilidades y competencias en los equipos de trabajo, además de fomentar el crecimiento personal para que los trabajadores realicen su labor con entusiasmo y motivación.

Esta investigación nos ayudara a identificar, como el liderazgo y la manera de liderar resulta ser uno de los principales factores que generan una buena calidad del clima organizacional, al estar bien enfocado, ayuda a los colaboradores a tener ese sentido de pertenencia, racionamiento y comunicación; dando vida al bienestar del empleado.

Al obtener un buen clima organizacional recibiremos incrementos en la productividad, disminución del ausentismo y rotación y reducción de costos a nivel operacional.

A lo largo de la historia se debe destacar el trabajo que realiza el líder ya que es vital para que toda organización fluya y se pueda generar un buen ambiente laboral y que la

empresa obtenga los resultados esperados, pero para poder llegar a este objetivo es importante que el líder tenga claro que es lo que en realidad le quiere transmitir a su equipo, el liderazgo es la capacidad y las habilidades que se tienen para influir guiar motivar influir a su equipo para un bien común.

Marco de referencia

En el marco teórico revisaremos la teoría del liderazgo transformacional (Mendoza Martínez, I. 2005). esta tiene ciertas características las cuales se deben cumplir para poder llegar al objetivo el líder debe ser un motivador para su equipo y así mismo lograr el bien común, creer en su equipo crear la confianza para que su equipo se sienta libre de dar su opinión el líder debe ser un modelo que seguir actuar con ética ser eficaz se necesita ser respetuoso atento con su equipo.

Esta teoría es una de las más seguidas en la actualidad ya que es la que más resultados tiene le genera al equipo una combinación de habilidades generando inteligencia emocional que ayuda a los trabajadores y a los líderes a disminuir el estrés y ayuda a tener logros en la vida laboral y profesional. (Mendoza Martínez, I. 2005).

La inteligencia emocional son todas las habilidades que una persona obtiene por nacimiento o aprende durante su vida, desde las diferentes experiencias tanto personal como laboral como educativa, donde resalta empatía, motivación propia de la persona, autocontrol en todas las situaciones, entusiasmo y manejo de las propias emociones. La teoría desarrollada por Gardner en la Universidad de Harvard sobre las inteligencias múltiples o teoría de inteligencia emocional se utilizó por primera vez en el año 1990 con algunos psicólogos norteamericanos como Peter Salovey y John Mayer, para luego ser

transpuesto a un libro homónimo escrito por Daniel Goleman autor, indica que la inteligencia no vienen de las emociones sino de tener un buen desarrollo de los pensamientos y de los comportamientos; al contrario de lo que se dice en el argot popular la persona que es fuerte y con inteligencia emocional es capaz de validar sus emociones, no consultarlas sino reconocerlas y darles el debido manejo de acuerdo a las situaciones.

Estos tipos de inteligencia no radican en cambiar la capacidad de generación de emociones de acuerdo a todos los diferentes estímulos del entorno de sus situaciones, sino que se hace más con la reacción que una persona tiene frente a cada una de estas situaciones o circunstancias, que muchas veces se vuelven más impactantes y /o caóticas que las emociones que liberan esta acción. (*inteligencia emocional 9 características sobre esta habilidad*, Gestión, 2023).

Marco Empírico

Podemos mencionar que el bienestar laboral, es presentado por Calderón et al., 2003, como el estado de satisfacción que tiene el trabajador dentro de una organización y se encuentra ligado a la calidad de vida laboral, lo cual ha llevado a enfocar las políticas laborales a propuestas que apunten “hacia el desarrollo humano integral en la organización”. Por ende, es una construcción transversal entre todos los entornos del ser humano, donde se le debe dar prioridad a la satisfacción persona y se relaciona con tres factores: Características específicas del trabajo (autonomía, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, comunicación horizontal y vertical) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, toma de

decisiones, Calderón et al., 2003).

Por todo lo anterior, es que se debe potencializar la relación bienestar psicológico y laboral, junto a las estrategias para afrontar y mejorar estos aspectos en las organizaciones, estrategias orientadas a los pensamientos y reacciones que tome la persona cuando se enfrente a situaciones estresantes y conflictivas que requieran una adaptación inmediata para no perder el estado de satisfacción y positividad.

Metodología – tipo de investigación

La investigación es de tipo revisión documental, este tipo de investigación se basa en documentos que nos ayudan a apoyar el argumento de la investigación en este caso encontraremos estudios o investigaciones que nos soporte el tema de liderazgo y clima organizacional.

Muestra teórico empírico

Para esta investigación se tuvo en cuenta 15 artículos de trabajos de investigación a nivel internacional, sobre clima organizacional, liderazgo y relación entre estos factores, en ellas encontramos diversas teorías que nos ayudaron a realizar una investigación de documentos bastante profunda de los autores y de las organizaciones en la actualidad.

Hallazgos empíricos

En el artículo de *“bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública”*, pudimos aprender sobre la psicología positiva al interior de las organizaciones, (Sala nova, et al., 2016) entendida como el *“Estudio científico del funcionamiento insuperable de la salud de las personas y del Bienestar psicológico,*

satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores en las organizaciones”, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial” (p.177). En este artículo se trabajó una metodología de tipo cuantitativo no experimental. Se tuvo en cuenta una muestra de 585 trabajadores de los sectores de defensa. El instrumento que usaron es la escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006) - Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999 citado por Campos, 2017) - Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006). Al final se evidencia que hay una relación entre las variables ($p > 0.05$), felicidad, satisfacción y bienestar laboral. Por lo que se puede concluir que entre mayor el bienestar, mayor la satisfacción laboral y así mismo entre mejor sea la satisfacción laboral mayor será la felicidad de los colaboradores.

Otro estudio que aporta a esta investigación es el realizado por Rojas, N. (2017)., el cual lleva como título “*satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica*”, alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. Sacado de la Revista Científica Investigación Andina, 17(1), 14. Salanova, M. y Soler, C. (2015). Hacia las prevenciones positivas de los riesgos psicosociales. Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales, 30,24- 30. Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones y /o trabajadores saludables y resilientes. Papeles del Psicólogo, 37(3), 177-184.

En el artículo de investigación “*herramienta de gestión de liderazgo*” nos ayuda a vincular el tipo de liderazgo ético con la mejora en la gestión organizacional buscando potencializar la eficiencia productiva del desempeño de funciones de los diferentes puestos de trabajo. El liderazgo debe ir inmerso en la aplicación de los modelos competitivos,

talento humano y el conocimiento como unidad en cambio del modelo de gestión tradicional que está basada en el proceso jerárquico vertical. El enfoque de la investigación es hermenéutico-documental; las corrientes estudiadas son ética teológica.,

En el artículo de “*satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional*” tiene como objetivo demostrar la relación se encuentra mediada de satisfacción del colaborador y el clima organizacional. En esta investigación se utilizó un cuestionario de preguntas que incluyen indicadores de prácticas específicas de responsabilidades, dimensiones de compromiso organizacional y 2 variables controladas (satisfacción y clima laboral). Esta es una investigación de países de Suramérica y se analizó información aportada por una muestra de empresas que empezaron a ocuparse en la responsabilidad social en el país de Uruguay; los resultados de esta, es que la relación entre responsabilidad social y compromiso organizacional es compleja, difícil de identificar y que intervienen muchos más elementos.

En la investigación “*estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en medianas y pequeñas empresas*” nos demuestran cómo se procura aclarar si la cultura organizativa afecta la eficacia en las organizaciones, esto en una empresa chilena, los resultados de aquella investigación nos demuestran que existe una correlación entre estilos de liderazgo y cultura organizativa; los tipos de estudios son explicativo-cuantitativo donde se seleccionó una muestra de 319 firmas pequeñas se empleó un conjunto de y medidas validadas de investigaciones previas y se utilizó la escala de Likert en esta escala se midió la fiabilidad de acuerdo al cálculo de Alpha de Cronbach. En la conclusión pudieron identificar que el liderazgo si impacta sobre la cultura de innovación y la cultura

competitiva de los colaboradores, también que estas culturas tienen un impacto directo sobre las empresas medianas a pequeñas.

En el artículo “*los estilos de dirección y liderazgo*” de Iván Darío Sánchez, en este artículo nos presentan un modelo de estilos de liderazgos y dirección de todos los dirigentes las compañías. Allí se logra un análisis demasiado integral, en la medida que se demuestra el estilo de los liderazgos a luz de la percepción de los colaboradores desde la combinación de dos instrumentos, cuantitativa y cualitativa. El cuantitativo se refiere a una escala de 36 ítems; la cualitativa entrevista en profundidad con tres preguntas y varias auxiliares. El modelo teórico propuesto es de un análisis teórico/conceptual de elementos constitutivos entre los modelos de los estilos de la dirección y liderazgo, requiriendo esencialmente planteamientos de modo funcionalistas. La disposición de este modelo está compuesta de los análisis de las diferentes dimensiones a las que podría alinear: una referente a los énfasis de todos los resultados, y la siguiente a énfasis de las diferentes relaciones. A partir de todo esto construyen cuatro estilos: el indiferente, el tecnista, el sociable y el sinérgico. La prueba de este modelo se desarrolló sobre y los dos dirigentes de las Áreas de Gestión Humana en dos compañías de diferentes sectores económicos de la ciudad.

Ramírez, Marbellís, en su artículo estilos de “*liderazgo y sus enfoques gerenciales*”, nos acerca a los diferentes enfoques de las gerencias organizacionales; para este estudio se tuvieron en cuenta las diferentes teorías de los estilos de liderazgo y los estilos de las gerencias de una muestra seleccionada de autores contemporáneos. Metodológicamente la

investigación fue de tipo documental, para lo cual se aplicó el método científico. Las técnicas utilizadas en este estudio fueron la observación documental y el análisis de los documentos donde se encuentren los temas, y el instrumento fue la ficha bibliográfica que permitieron realizar en una aproximación teórico–metodológica de las variables de estudios para entender los papeles y o funciones que tienen los líderes en las metas establecidas en las diferentes compañías. Así se estableció que un estilo de liderazgo corresponde a un tipo específico de líder y está en línea con el enfoque de las diferentes gerencias.

En el artículo/investigación de revisión Bibliográfica “*estudios de clima organizacional: revisión integrativa / Organizacional Cimate estudios: integrative review*” nos muestra que el clima organizacional actualmente es de interés para todas y cada una de las empresas en diferentes ciudades, los procesos organizacionales y también los psicológicos, como el manejo de la comunicación, todas las toma de decisiones, la tramitación de diferentes problemas, los diferentes aprendizajes, las motivaciones , así como sus consecuencias en la eficiencia de la compañía y en la satisfacción de todos o de algunos de sus colaboradores. En ese estudio analizaron la producción científica sobre el clima organizacional que existente en las literaturas. Como método realizaron una revisión integrativa en bancos de datos: BVS, Scielo, LILASC. Fueron incluidos 26 artículos para todo el análisis, en los años desde el 2013 al 2018, encuadrados en las evaluaciones realizadas en distintos países sobre valoración y medición del clima organizacional y bienestar del empleado. Se analizaron y validaron todos los instrumentos que se utilizaron

y resultados obtenidos de estos y se concluye que los estudios de clima organizacional muestran la importancia y efectividad de una gestión de clima organizacional de la compañía. Además, justifican que la gestión de clima organizacional y el bienestar del empleado influyen en la satisfacción de las personas que toman los productos, el cliente o consumidor final.

En el artículo de investigación “*clima organizacional y su diagnóstico: una mirada conceptual*” podemos leer que el clima organizacional es clave en el avance empresarial, su profundidad nos lleva a ver de manera esencial la cultura de la organización. Por lo tanto, este documento nos dirige a identificar desde diferentes autores la importancia del clima en los cambios operacionales de la empresa. Nos enseñan las diferentes herramientas de medición que pueden servir para el diagnóstico que infieren en diferentes variables como los valores de la empresa, las costumbres, las prácticas y creencias corporativas, para ver la insatisfacción del empleado en el trabajo y como afecta los cambios a nivel organizacional. En el artículo de “*liderazgo: definiciones y estilo*” nos cuenta con una muestra de revisión bibliográfica de diferentes revistas, las definiciones y los diferentes estilos de liderazgo, encontraron que ahora existe una tendencia de las organizaciones buscando el liderazgo idóneo a cada escenario o entorno cultural; también que los autores modifican los conceptos de acuerdo a los cambios organizacionales, y esto permite a las cabezas de procesos un desempeño más acertado dentro de los roles de los procesos para los cuales han sido escogidos en diferentes contextos del mundo organizacional.

En el artículo “*estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional*” muestra cómo van cambiando las teorías de liderazgo y destaca las teorías contemporáneas, sobre todo la de liderazgo transformacional con relación al

compromiso en las empresas. Concluye en liderazgo impacta en diferentes variables del comportamiento de las empresas frente al compromiso organizacional.

Otro artículo encontrado sobre que habla sobre el liderazgo es “*Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization*”, este estudio analizo la relación entre el liderazgo, como se comportan los trabajadores con el intercambio de conocimientos y el resultado de procedimientos en cuanto a rendimiento; en este estudio se utilizaron diferentes cuestionarios para sacar datos cuantitativos de manera estadística que revelaran las variables independiente como las mediadoras, realizaron un análisis factorial confirmatorio y explicativo, y de confiabilidad de las preguntas utilizando la escala de Likert.

En la investigación de estudio “*Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions*” este estudio revisa todos los desarrollos empíricos de literatura de liderazgo, se empieza haciendo una revisión de liderazgo desde el enfoque cognitivo, después se analizó la relación ente el liderazgo complejo, compartido, colectivo y del nuevo género; cada una de las secciones investigadas se finalizan con la identificación de opciones de mejora para aborda inconvenientes en el futuro de las organizaciones.

En el artículo “*Leadership Behavior Repertoire: An Exploratory Study of the Concept and its Potential for Understanding Leadership in Public Organizations*” este artículo fue enfocado en la perspectiva del comportamiento de los jefes de área frente al liderazgo, indican que los líderes integran su conducta, sus pensamientos, sus comportamientos y sus personalidades con los diferentes conceptos que se tiene del liderazgo organizacional para cumplir con los objetivos de sus áreas y llevar a cabo tareas que generan un mejor

rendimientos en las compañías donde trabajan. El método de esta investigación es de recolección de datos de entrevistas semiestructuradas para los líderes de áreas, estos datos les mostraron como combinan su rol laboral con el comportamiento para llevar a cabo los objetivos de la organización, no es solo teorías de conocimiento sino que sus personalidades y la manera en que las circunstancias han modificado sus comportamientos los han llevado a realizar mejor los procesos de cada compañía, los datos se analizaron según análisis temático basado en el enfoque de Boyatzis, se realiza un enfoque híbrido a la elaboración inductiva e los diferentes comportamientos como al usos de sensibilización de conceptos de roles en el comportamiento del liderazgo. Como conclusión el estudio muestra que los líderes integran diferentes variables para llevar su rol de manera eficaz dentro de las organizaciones y así cumplir con las metas de las empresas.

En el artículo *“efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en los trabajos”* se revisan en este documento los riesgos psicosociales al clima laboral de la compañía en estudio y como afectan el bienestar de cada trabajador de la empresa, tomaron una muestra de 10 trabajadores de una empresa en Chile en la ciudad de los Ángeles; aplicando tres escalas y se clasificaron los niveles de la felicidad en rangos altos/bajos, también aplicaron modelo *probit binomial* para revisar la relación que hay entre clima laboral y bienestar del empleado; pudieron concluir que la búsqueda de bienestar o felicidad de los colaboradores es una fuerza muy alta dentro de las organizaciones pero, que realmente las cabezas de las grandes empresas no dan importancia a esto y por eso hay poca documentación de los riesgos psicosociales vividos en las organizaciones o empresas, ese estudio demuestra la importancia que se debe dar a estos puntos para que el trabajador pueda sentirse a gusto dentro de la compañía, su lugar de

trabajo, este donde permanecen la mayor parte del tiempo.

Discusión

Después de revisar los diferentes artículos sobre liderazgo, clima organizacional y algunos donde demuestran la relación entre los dos conceptos, se ha identificado que estos conceptos son factores importantes para la ejecución de las funciones de los colaboradores y así llegar a cumplir los objetivos de la organización; los diferentes artículos demuestran teorías y estilos del liderazgo que marcan a las personas que se encuentran al frente de la diferentes áreas de las empresas, la teoría de la felicidad en los trabajadores, nos demuestra que para los colaboradores es más gratificante estar en un lugar donde los traten bien, donde tengan en cuenta su satisfacción, porque al velar por sus necesidades encontrarán espacios para dar más ideas novedosas que hagan su trabajo más eficiente y de la misma manera su área sea beneficiada en el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, para los líderes el ver que sus comportamientos afectan tanto a su empleados como a la eficiencia de su área les ayuda a crecer profesionalmente, creando retos para su carrera y para llevar sus áreas. Un buen clima organizacional es un factor muy importante que impactan la productividad de los funcionarios como se mencionaba en Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J, (2012) y el clima se encuentra impactado en el comportamiento, personalidad y estilo de liderar de la cabeza del área, en la recopilación de los diferentes artículos encontramos que el colaborador se ve afectado de acuerdo al estilo de liderazgo que tenga el jefe o supervisor, porque si ellos se capacitan cada día y están a la vanguardia de los estilos de liderar y de la manera de mejorar procesos darán a sus colaboradores espacios de crecimiento y cambio dentro de las organizaciones, si el líder sabe llevar su equipo de trabajo de acuerdo a los cambios que requiere la empresa tanto la compañía

como los trabajadores crecerán.

Conclusiones

En conclusión, de acuerdo con la investigación se pudo establecer que el liderazgo llevado con buenos criterios, estructura y bienestar de los jefes de área en las organizaciones ayudan a obtener resultados grandes de productividad y altos niveles de satisfacción y felicidad.

Con esta investigación se comprueba que el clima organizacional es uno de los temas más importantes para ejecución de las tareas o procedimientos adicionales de la productividad de los colaboradores, es importante darse cuenta de que el área de gestión o recursos humanos es muy importante para que los empleados se sientan parte de los procesos de mejoramiento de clima organizacional por medio de liderazgo ejercido por los que están al frente de las áreas. La teoría de Likert (1968) nos dice que tiene mucho que ver la administración y las condiciones organizacionales con el comportamiento de los colaboradores, esto tendría que ver mucho con nuestra investigación ya que se evidencia que la forma de liderar ayuda mucho al trabajador para sentirse como y ayudar a los objetivos de la empresa.

Todos estos artículos tienen implicaciones y anotaciones muy importantes para el área de talento humano ya que es un desafío explicar a las organizaciones sobre el clima laboral y como el liderazgo de sus jefes debe tener la capacidad para lograr los mejores resultados como equipo de trabajo. Un buen liderazgo tiene compromiso, sentido de pertenencia, comunicación asertiva, empoderamiento, que ayudan a que el equipo de trabajo tenga mejores resultados.

En diferentes artículos y/o estudios pudimos evidenciar y validar que se encuentran

también muchos limitantes de los jefes y/o directores de área al creer que un buen liderazgo influyen en el clima laboral de la empresa y la importancia que da para los resultados de metas que el trabajador se sienta a gusto en su lugar de trabajo, espacio que comparten la mayoría de tiempo, es muy importante que los líderes sean capacitados sobre la importancia de estas habilidades para que las empresas sean sólidas y manejen equipos de trabajo con compromiso y sentido de pertenencia a la compañía.

Estas investigaciones se vuelven importantes para las compañías porque son las que mueven la economía, ya que abren los ojos de los directivos para no olvidar y dejar a un lado la humanidad dentro de los procesos de cada área laboral y compañías ni de quienes hacen parte de ellos. Sabemos que quienes hacen parte del crecimiento de una empresa o de una compañía son los colaboradores aquellos que hacen las tareas lo que allí tenemos no son máquinas tiene necesidades que deben ser tenidas en cuenta y atendidas, y de las cuales los que dirigen las tienen en las manos, el buen manejo que dan a estas necesidades se puede lograr un éxito para las compañías y/o organizaciones y la felicidad laboral para quienes allí trabajan, contar con esto agregan valor a las organizaciones colocándolas en un altísimo nivel dentro de la economía de las naciones.

Referencias

Ecuador, u. m. (01 de 2017). *EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA*. Obtenido de EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>

EXCELENCIA, E. E. (07 de 08 de 2015). *LOS 10 ESTILOS DE LIDERAZGO MAS UTILIZADOS*. Obtenido de LOS 10 ESTILOS DE LIDERAZGO MAS UTILIZADOS: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20considerado,apoyados%20solo%20por%20ciertos%20empleados>.

GESTION, D. (22 de 05 de 2023). *INTELIGENCIA EMOCIONAL 9 CARACTERISTICASSOBRE ESTA HABILIDAD*. Obtenido de INTELIGENCIA EMOCIONAL 9 CARACTERISTICASSOBRE ESTA HABILIDAD: <https://gestion.pe/tendencias/inteligencia-emocional-caracteristicas-tipos-ejemplos-test-medicion-nnda-nnlt-249127-noticia/>

I. Ramírez, r. (01 de 02 de 2019). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

Olvera, k. i. (01 de 06 de 2019). *consecuencias de una mala planificación*. Obtenido de recursos humanos: <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>

Romero, R. L. (21 de 09 de 2020). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL TRANSACCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL TRANSACCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL*: [//repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content#:~:text=1.2%20Liderazgo%20Transaccional,el%20cumplimiento%20de%20objetivos%20organizacionales](https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content#:~:text=1.2%20Liderazgo%20Transaccional,el%20cumplimiento%20de%20objetivos%20organizacionales).

Marieke van der Hoek, Sandra Groeneveld, Maarja Beerkens *Perspectivas sobre gestión y gobernanza pública* <https://academic.oup.com/ppmg/article/4/4/363/6377271>

Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa, and Todd J. Weber; *Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions*; www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621.

Keyhan Shams, Timothy R. Steffensmeier, Andrew J. Wefald; *Journal of Leadership & Organizational Studies (JLOS)*; journals.sagepub.com/home/jlo.

Fatma Sonmez Cakir and Zafer Adiguzel; *Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization*; www.journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020914634.

Francisco Javier Díaz Pincheira; *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*; <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.