

**EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA
ORGANIZACIÓN**

NATALIA SOFÍA HERNÁNDEZ QUINTERO

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2019**

EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN

NATALIA SOFÍA HERNÁNDEZ QUINTERO

Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano

**ORIENTADORA
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Director de la Especialización

Firma del calificador

Bogotá D.C., Febrero 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dr. Francisco Archer Narváez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

El presente documento está dedicado a:

A mis padres por su apoyo y amor incondicional durante este proceso.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia a Dios por darme la posibilidad de terminar esta etapa de mi vida.

A mi familia que me acompaño a lo largo de este proceso de crecimiento profesional.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	12
OBJETIVOS	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
JUSTIFICACIÓN	15
ANTECEDENTES	16
DELIMITACIÓN	17
1. MARCO TEÓRICO	18
1.1 HISTORIA DEL LIDERAZGO	18
1.2 TÉCNICAS (MÉTODOS) UTILIZADAS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL	19
2. DISEÑO METODOLÓGICO	20
3. ESTILOS DE LIDERAZGO	21
4. CLIMA LABORAL	22
5. RELACION ENTRE EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL	23
6. CONCLUSIONES	25
BIBLIOGRAFIA	26

GLOSARIO

CLIMA LABORAL: es el ambiente en el cual se relacionan los individuos de un determinado equipo de trabajo se podría describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta

COMPETENCIA: es una característica de un individuo que se puede medir y demostrar.

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: es el resultado del conjunto de acciones que se llevan cabo dentro de una empresa para cumplir el objetivo de esta.

ORGANIZACIÓN: es un grupo de individuos asociados que desempeñan diferentes labores en pro de un mismo objetivo.

LÍDER: es una persona con cualidades específicas con la capacidad de motivar a los demás de forma eficiente.

LIDERAZGO: relación entre líderes y seguidores que por medio de un proceso, el líder influye a los demás de manera positiva en pro al cumplimiento de los objetivos comunes.

RESUMEN

El presente documento pretende mostrar la relación que existe entre el estilo de liderazgo de la organización y el clima laboral, resaltando la relevancia que tiene el liderazgo en las empresas, detectando que uno de los principales problemas de hoy en día dentro de las organizaciones se debe a la falta de motivación, de incentivos por parte de los líderes a sus equipos de trabajo por tal razón en este documento nos damos cuenta de la evolución del liderazgo en los últimos años, su trascendencia y su importancia.

Podemos notar por medio de esta monografía que el clima laboral y el liderazgo van trabajando de la mano, son una dupla para cualquier empresa, teniendo en cuenta que del liderazgo y del buen clima organizacional se deriva la buena actitud de los trabajadores que dan como resultado que cualquier empresa perdure a través del tiempo.

Palabras Claves: liderazgo, clima laboral, motivación, percepción.

ABSTRACT

This document aims to show the relationship that exists between the leadership style of the organization and the work environment, highlighting the relevance of leadership in companies, detecting that one of the main problems of today within organizations is due to the lack of motivation, of incentives on the part of leaders to their work teams for this reason in this document we are aware of the evolution of leadership in recent years, its importance and importance.

We can notice through this monograph that the work climate and leadership are working hand in hand, are a double for any company, taking into account that the leadership and good organizational climate derives the good attitude of the workers that result that any company lasts over time.

Key words: leadership, work climate, motivation, perception.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral en cualquier compañía tiene un enlace directo con el liderazgo, esto lo podemos observar en el día a día de las empresa cuando sus empleados siguen a un verdadero líder o por el contrario al tener un mal representante el clima laboral se verá afectado porque genera presión sobre los trabajadores lo que llevara a bajar su rendimiento y gusto por el trabajo.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes de una empresa, como también la persona que esta la mando, no es lo mismo tener un jefe que un líder. El jefe se preocupara solo por cumplir sus metas personales a diferencia del líder que se preocupara de que el grupo cumpla sus metas juntos.

Talento Humano es un departamento que debe velar porque se maneje un buen clima laboral dentro de cualquier empresa para ello tiene que observar cada área su comportamiento y rendimiento. Se deben mitigar los problemas que afecten la convivencia en los grupos de trabajo.

La motivación juega un papel muy importante; es una herramienta para generar un buen clima laboral y va de la mano de los buenos líderes ya que utilizando un pequeño incentivo o una felicitación subirá de ánimo y sacara de la rutina a cualquier trabajador amando.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar una revisión bibliográfica de autores sobre los estilos de liderazgo y describir cómo influyen sobre el clima laboral de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los estilos de liderazgo
- Describir qué es el clima laboral
- Identificar los tipos de liderazgo que influyen negativa o positivamente sobre el clima laboral.
- Establecer la relación existente entre liderazgo y clima organizacional

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia las empresas se han caracterizado por poseer una personalidad única. Es imposible encontrar una empresa igual a otra es más dentro de las mismas empresas siempre hay diferencias entre sus miembros, sus áreas y sus sucursales. Esto muestra que el clima laboral es variado dentro y fuera de la misma empresa. Esta situación es una clara muestra del porqué de la importancia del clima laboral y muestra que es necesario que todas las empresas tomen acciones para su cuidado y su progreso.

El líder es aquella persona encargada de que este proceso de mejora sea eficiente y se mantenga a través del tiempo

En la actualidad esta es una temática que en muchas compañías es de vital importancia debido al impacto que tiene en la motivación de los individuos y el desempeño y productividad de la empresa.

Este panorama ha hecho que cada vez sean más las personas que se dediquen a estudiar la relación entre el liderazgo y el clima laboral.

JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de investigación, se realiza con el objetivo de poder demostrar cómo ha evolucionado el liderazgo en relación con el clima laboral a través del tiempo.

Hoy en día el mundo de los negocios se caracteriza por ser cada vez más demandante; clientes más exigentes con más conocimientos frente a sus necesidades y las características de los productos que ellos requieran. Este panorama exige a las empresas buscar cada día herramientas y/o estrategias que les permita su subsistencia en este punto surge la necesidad de estudiar el liderazgo y el clima laboral. Dado que el clima laboral es un factor crítico que influye en la personalidad de las empresas y el liderazgo es el motor que le permite crecer y sobrevivir.

ANTECEDENTES

En el ámbito empresarial siempre el liderazgo y el clima laboral han sido de gran importancia para cualquier empresa; grande, mediana o pequeña, pero en años anteriores no veían la necesidad de invertir en estos dos aspectos.

Es por eso que en épocas anteriores veíamos como los “líderes” de las organizaciones hacían mal uso de su cargo, tratando a sus equipos como máquinas y no como seres humanos, no les daban el trato que ellos merecían, tomaban decisiones sin consultar con ellos y solo se hacía lo que ellos decían sin oportunidad de que los miembros del equipo tuvieran voz y voto.

A partir del año 2000 nos damos cuenta como ese concepto de Líder cambia de manera notoria, el líder se vuelve esa persona de ejemplo para los demás, se vuelve la cabeza de su equipo al cual todos respetan pero también admiran no solo por su trabajo sino por su calidad humana y es donde encontramos que el clima laboral empieza a mejorar dándole oportunidad a los trabajadores de las empresas de poder trabajar en un ambiente tranquilo, cómodo y con oportunidades de ascenso.

DELIMITACIÓN

El estudio se enfocará en describir la relación de liderazgo con respecto al clima laboral de la organización, dando a conocer las limitaciones que tenía el liderazgo en años anteriores hasta la actualidad teniendo como referencia que alguno de los tipos de liderazgo que se manejaba en años pasados era un liderazgo autocrático y que con el pasar de los años se ha modificado enfocándose en el bienestar de la empresa y de sus equipos de trabajo.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 HISTORIA DEL LIDERAZGO

Según Drucker¹ el liderazgo se muestra como una forma de servicio a los demás, de mostrarles a los demás por donde se debe ir para llegar al camino del éxito, de la victoria. Cada líder es mejor cada día si se propone metas todos los días y si impulsa a su equipo a ser mejores con el paso del tiempo.

Hay personas que nacen líderes, que desde su cuna tienen esas características que desde un principio lo demuestran como líder, otras que se crean a través del tiempo, personas que quieren avanzar en su proceso profesional y fijan sus objetivos más altos. El liderazgo viene desde siglos pasados pero hasta ahora está tomando gran auge en las empresas, compañías, organizaciones y entidades de manejo del personal.

Un líder asegura la permanencia de la empresa en el mercado, desde sus escuelas forman a las personas para triunfar pero a veces logran hacerlo y esto se debe en cierta medida a la personalidad de cada ser humano.

¹ RIVERA Juan. Management y Liderazgo en Peter Drucker En: Revista Capital Humano. [sitio web]. Enero no 195. 2006. P.40. [Consultado 23, Junio, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

1.2 TÉCNICAS (MÉTODOS) UTILIZADAS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

A continuación se nombraran algunas de los métodos más utilizados actualmente para la medición del clima laboral.

1.2.1 Cuestionarios: esta herramienta es de gran importancia pues por medio de los cuestionarios se resuelven preguntas e inquietudes que se quieran saber acerca de los trabajadores de una empresa u organización

1.2.2 Entrevistas: Las entrevistas hacen parte de los métodos utilizados para medir el clima organizacional, al realizar las entrevistas se pretende conocer un poco más de fondo al entrevistado, observado sus actitudes a la hora de responder cada pregunta realizada. Con las entrevistas se pretenden crear un lazo de confianza entre las dos personas.

1.2.3 Observaciones directas: con este método se requiere una observación constante al trabajador, en sus turnos laborales y en cómo se relaciona con sus compañeros de área

1.2.4 Análisis de indicadores: aplicando esta técnica se sabe como esta la empresa a nivel cuantitativo, algunos de los indicadores que se pueden plantear son los indicadores de rotación, ausencia laboral, enfermedades, tiempo de duración de las vacantes.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente documento es un trabajo de investigación donde se recopilarán datos relevantes frente al tema, con el fin de realizar una revisión de autoras sobre los temas de liderazgo y clima laboral, los cuales se evaluarán de acuerdo al criterio del autor, partiendo de los conceptos teóricos ya manejados y de los resultados que se evidencien en las fuentes de información.

Los documentos empleados como fuentes de consulta para el desarrollo de este trabajo investigativo se encontraron en bases de datos como Ebsco Host junto con recursos educativos digitales como Gestión Humana.com, google académico y libros digitales.

3. ESTILOS DE LIDERAZGO

De acuerdo con John Gardner², cada persona tiene un estilo diferente de liderar a su equipo con la única característica común; incentivar a su equipo para ser mejores personas, un buen líder es aquel que inspira a los demás a llegar más lejos, a alcanzar sus propósitos y metas.

Ningún líder es igual a otro, cada líder es completamente diferente en su pensamiento, característica, forma de actuar y forma de llevar a su equipo a tener el mayor éxito posible, cada buen líder es bueno a su manera, con sus principios y valores que dejan un legado para ser transmitido dentro de la empresa.

En la actualidad la teoría de Gardner es muy verídica puesto que los líderes de hoy son personas con excelentes capacidades de relacionamiento con sus equipos de trabajo, el líder de hoy es aquella persona que inspira y motiva a todas las personas que los rodean, son esos seres humanos que no solo toman el papel de jefe si no que ayudan al crecimiento laboral y personal de las personas de las cuales están encargadas. La filosofía de cada empresa ayuda a moldear esa persona líder puesto que los preparan de acuerdo al objetivo principal que la organización desea alcanzar.

² GARDNER, Jhon. Sección 3 Estilos de Liderazgo. En ctb.ku.edu/es [sitio web]. Madrid. ES. [Consultado en 20, noviembre, 2018] Disponible en : <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>

4. CLIMA LABORAL

Según Federico Gan³ el clima laboral es de suma importancia en la empresa puesto que abarca varios ámbitos como el puesto de trabajo de los trabajadores, su ergonomía, como se sienten con el entorno que los rodea, su conformidad con sus salarios y sus cargas laborales por eso tiene que ser dirigido por líderes que busquen no solo el bienestar de la empresa si no el bienestar de cada uno de los trabajadores, formando así no un grupo de trabajo si no un equipo de trabajo en donde todos trabajen por un mismo objetivo.

El clima laboral va de acuerdo a la filosofía, objetivos de una organización, esto quiere decir que el clima laboral de cada empresa se forma de manera independiente, cada compañía u organización hace su propio clima laboral basado en los valores que esta tiene.

Siguiendo este concepto el clima laboral lo forma cada uno de los integrantes del área de trabajo pues son ellos los que conviven todo el día y quienes se relacionan entre sí. El clima laboral hace parte del día a día de toda persona por eso es de vital importancia que los trabajadores se sientan bien en su lugar de trabajo no solo con la empresa si no con las personas que hacen parte de esta, si se tiene un problema lo más adecuado es resolverlo de la manera más rápida pues al generar un mal clima se comprueba que los trabajadores no trabajan de la misma manera, no producen lo mismo y se sienten mal del rol que desempeñan es ahí donde los líderes tiene que estar supervisando y controlando este tema que es de gran importancia para todos en cualquier ámbito de trabajo.

Mantener un buen clima laboral no es nada fácil pero es una necesidad pues al tener un mal clima laboral se ven afectados todos los miembros del equipo desde la cabeza mayor, el mal clima laboral provoca estrés, desmotivación, rabia, tristeza y poco a poco se vuelve en una enfermedad laboral.

³ GAN, Federico, and JAUME Triginé. Clima laboral, Ediciones Díaz de Santos, 2006. ProQuest EbookCentral, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3228364>.

5. RELACION ENTRE EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El liderazgo y el clima laboral son dos palabras que van de la mano, son conceptos únicos e importantes para las empresas de hoy en día.

El ser líder no es algo que cualquier persona puede ser o puede decir que es la palabra líder va más allá de eso, un líder es aquella persona que se diferenció de las demás por sus capacidades, su forma de ser, su entendimiento y su rendimiento, el ser líder es motivo de orgullo pues lleva a cargo muchas responsabilidades en sus hombros, es el encargado de un grupo de personas a las cuales tiene que dirigir para encontrar un fin común, el líder de una organización es aquella persona que tiene que estar interesada en la parte laboral y también en la parte personal de su equipo pues tiene que tener claro que gracias a su equipo de trabajo él puede llegar a cumplir sus metas antes sus jefes.

El liderazgo es una de las partes fundamentales de una organización, ser buen líder puede llevar a sus trabajadores a la victoria o la derrota, el líder tiene que conocer a cada una de las personas que forman parte de su equipo de trabajo pues más que un líder tiene que ser un amigo, un apoyo para sus subordinados. Un líder no es un jefe es aquella persona que causa admiración y respeto antes los demás.

El clima laboral es el espacio en donde cada uno de los trabajadores se desempeña, es donde pasa la mayoría de tiempo, donde se relacionan con los demás compañeros, donde comparten historias y anécdotas de días anteriores por tal motivo el clima laboral debe ser un ambiente agradable, seguro, tranquilo.

El liderazgo y el clima laboral se relacionan de la siguiente manera; si se tiene un buen líder, se tiene un buen clima laboral porque el líder va a estar pendiente de que su equipo de trabajo este conforme con su ambiente laboral, va a vigilar que todos los trabajadores estén en sus puestos de trabajo no solo cumpliendo sus obligaciones si no sintiéndose en casa. Al mal líder no le va a interesar como esta su ambiente de trabajo, le va a dar igual si sus trabajadores estén bien o mal y es ahí donde empiezan a verse las deficiencias de la compañía. Es comprobado que un mal clima laboral y un mal liderazgo llevan a cualquier organización a tener pérdidas, a bajar su productividad de manera notoria por lo tanto es de tal importancia que el liderazgo y el clima laboral siempre estén en buen estado.

Gráfica 1 Teoría de McClelland



Nota: Información con base a : MCCLELLAND. David. The Achieving Society[questia].Princeton.1961. [Consultado 09,02,2019]. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.questia.com/library/1438901/the-achieving-society>

6. CONCLUSIONES

- A partir del trabajo se concluye la importancia de un buen clima laboral en la organización ya que de lo contrario la productividad y el rendimiento se verían afectados notoriamente.
- Los diferentes liderazgos afectan en gran medida el clima laboral en sus empresas.
- Las empresas con mejor clima laboral se caracterizan por un buen liderazgo enfocado en la motivación y la eficiencia a la hora de cumplir un objetivo.
- Los modelos de liderazgo ya son obsoletos debido a que en el mercado actual el constante cambio exige un proceso de innovación donde cada día los líderes deben encontrar nuevas estrategias para motivar e incentivar a su equipo.

BIBLIOGRAFIA

DRUCKER, Peter. Management y Liderazgo. 40-43. En pdfs.wke.es[sitio web].
[consultado en 10,enero,2019] disponible en :
<http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

DRUCKER, Peter. Management y Liderazgo. 40-43. En pdfs.wke.es[sitio web].
[consultado en 10,enero,2019] disponible en :
<http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

GAN, Federico, and JAUME Triginé. Clima laboral, Ediciones Díaz de Santos, 2006.
ProQuestEbookCentral, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3228364>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos [ISSUU]. 9ed. México. Mc Graw Hill. 2011. ISBN: 9789701061046. [Consultado 15, 01, 2019]. Disponible en: <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>

ESTRADA MEJIA, Sandra. Liderazgo a través de la historia. [Google Académico]. Trabajo Investigativo. Desarrollo Humano y Organizacional. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. Pereria. 2007. [Consultado 20, 11, 2018]. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>

KOESTENBAUM, Peter. Liderazgo- la Grandeza Interna [Scribd]. Prentice Hall. 1999. ISBN: 9701702417. [Consultado 20, 12, 2018]. Archivo PDF. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/352365719/La-grandeza-interna-del-li-der-1>

LOUFFAT, Enrique. Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo [Issuu]. 3ed. Argentina. 2012. ISBN: 9789871486847. [Consultado, 02, 2019]. Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf/13

MURRAY, Henry. Explorations in Personality [Google Académico]. New York. 1938. [Consultado 20, 01, 2019]. Disponible en: <https://archive.org/details/explorationsinpe031973mbp/page/n11>

ROBBINS, Stephen y JUDGE, Timothy. Comportamiento Organizacional [CourseCompass]. 13 ed. México. Pearson. 2009. ISBN: 978-607-442-098-2. [Consultado 25, 01, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

RODRIGUEZ, Ernesto. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. En: Revista Educación en Valores [Google Académico]. Vol 1. N 25. Enero-Junio 2016. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n27/vol1n272017.pdf>