

# INCIDENCIA DEL LIDERAZGO COACHING EN LA SALUD MENTAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA X EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

## **Nombres y apellidos**

**Carolyn Milena Ramos Mendoza**

**Código estudiantil: 20102142463**

**Melissa Johana Rosales Santana**

**Código estudiantil: 2024121362295**

**Meritza Paola Ospino Jiménez**

**Código estudiantil: 2024116263504**

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:  
**ESPECIALISTA EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

**Tutor(es):**

**Enohemit Olivero Vega**

## **RESUMEN**

Se analizó como el estilo del liderazgo Coaching incidió en la salud mental de los colaboradores de la empresa x en Barranquilla.

El liderazgo coaching se posiciona como estilo de gestión innovador y efectivo, que no solo promueve el rendimiento laboral, sino que también tiene un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, estrategia clave para fomentar un ambiente laboral saludable.

El diseño de la investigación es cuantitativo, busca medir y analizar cómo el estilo de liderazgo coaching incide en la salud mental de los colaboradores, a través de una encuesta.

Los resultados descriptivos, permiten entender la percepción de los colaboradores en función del estilo de liderazgo de sus directivos; aunque no es sobresaliente, se analiza como media moderada sobre la capacidad del líder para inspirar a los empleados a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo, con margen de mejora, por lo que se recomienda que los líderes deben comprender mejor las necesidades individuales para proporcionar retroalimentaciones que resuenen con cada empleado, algunos empleados pueden no sentirse motivados o inspirados.

Gran parte del trabajo de las organizaciones está acompañado de un liderazgo directivo que integra las necesidades de descentralización sin afectar la cultura organizacional, gestionando la creación de equipos autónomos para tomar decisiones, y cumplir con los objetivos organizacionales.

**Palabras clave:** Liderazgo coaching, salud mental, colaboradores, organizaciones, incidencias, estrategias.

## ABSTRACT

It was analyzed how the Coaching leadership style affected the mental health of the employees of company x in Barranquilla.

Leadership coaching is positioned as an innovative and effective management style, which not only promotes work performance, but also has a significant impact on the mental health of workers, a key strategy to foster a healthy work environment.

The research design is quantitative, it seeks to measure and analyze how the coaching leadership style affects the mental health of employees, through a survey.

The descriptive results allow us to understand the perception of employees based on the leadership style of their managers; Although it is not outstanding, it is analyzed as moderate average on the leader's ability to inspire employees to give their best at work, with room for improvement, so it is recommended that leaders should better understand individual needs. To provide feedback that resonates with each employee, some employees may not feel motivated or inspired.

Much of the work of organizations is accompanied by managerial leadership that integrates the needs of decentralization without affecting the organizational culture, managing the creation of autonomous teams to make decisions and meet organizational objectives.

**Key Words:** Leadership coaching, mental health, collaborators, organizations, incidents, strategies.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
2. Antúnez, A. M. C., Morales, C. E. B., & Araujo, D. R. S. (2019). La sostenibilidad global en una empresa de transporte urbano de viajeros en autobús: Estudio de caso. In *Memorias del III Congreso internacional en administración de negocios internacionales (CIANI): Retos y oportunidades del desarrollo sostenible en los negocios internacionales* (pp. 28-42). Universidad Pontificia Bolivariana.
3. Aposta-Escuela de Cooperativisme. (2004). Test de Liderazgo (Kurt Lewin). En *Curs d'Habilitats Directives*. <http://www.aposta.coop/cursos.html>.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115.
5. Barragán, C., Salazar, D., García, J., & Martínez, H. (2020). Creación empresarial en el departamento del Atlántico sustentada en la estrategia universidad-empresa- Estado Capítulo 3. *Rincón, Y.; Restrepo, J. & Vanegas, J.(Coords.).(2020). Funciones esenciales para la gestión de las pequeñas y medianas empresas. Serie PYME*, 5, 444.
6. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications. DOI: 10.4135/9781452231143.

7. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. DOI: 10.4324/9781410617095.
8. Bayón, F., Cubeiro, J., & Romo, M. (2006). *Coaching realmente*. Pearson Prentice Hall.
9. Bertolote, J. (2014). Raíces del concepto de salud mental. *Department of Mental Health*, 4, 113–116.
10. Boud, D., & Molloy, E. (2013). *Feedback in Higher and Professional Education: Understanding It and Doing It Well*. Routledge. DOI: 10.4324/9780203074336.
11. Cameron, K. S. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance*. Berrett-Koehler Publishers.
12. Chávez, N. (2012). Pensamiento & gestión, 33, Universidad del Norte, 140-161.
13. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2da ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
14. Corrigan, P. W., Druss, B. G., & Perlick, D. A. (2004). The impact of mental illness stigma on seeking and participating in mental health care. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(2), 37-70. DOI: 10.1177/.
15. Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. DOI: 10.1037/0021-9010.78.1.98.
16. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. DOI: 10.2307/2393235.
17. Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications. DOI: 10.4135/9781526445884.
18. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 323-339. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.12.005.
19. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning. DOI: 10.4324/9780429056765.
20. Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.

21. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw Hill.
22. House, J. S. (1981). Work Stress and Social Support. Addison-Wesley Publishing Company.
23. House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. DOI: 10.2307/2391905.
24. Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books. DOI: 10.1007/978-94-009-1107-0.
25. Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284. DOI: 10.1037/0033-2909.119.2.254.
26. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley. DOI: 10.1002/9781119278891.
27. Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213.
28. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. DOI: 10.1007/978-1-4419-1005-9.
29. Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
30. McLeod, S. A. (2019). Likert Scale Definition, Examples, and Analysis. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>.
31. Morales, C. E. B., De Moya, F. M., Pedroza, F. G., & Arias, J. P. S. (2022). Responsabilidad social: una revisión sistemática para la generación de acciones voluntarias y filantrópicas. *Saber, Ciencia y Libertad*, 17(2).
32. OMS. (2022). Mental Health at Work. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>.
33. Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual*. Routledge. DOI: 10.4324/9781003117452.

34. Preston, J. (2003). Terapia breve integradora: Enfoques cognitivo psicodinámico, humanista y neuroconductual. Desclée De Brouwer.
35. Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. DOI: 10.3390/ijerph13050459.
36. Quick, J. C., Cooper, C. L., & Gavin, J. H. (2003). Stress, Health, and Well-Being at Work. *The Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 1–11. DOI: 10.1037/1076-8998.8.1.1.
37. Ragsin, B. R., & Dutton, J. E. (2007). Positive Relationships at Work: An Introduction and Invitation. *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation*, 3–25. DOI: 10.4324/9780203936432.
38. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Shore, L. M., et al. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. DOI: 10.1177/0149206310385943.
39. Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. DOI: 10.1037/1076-8998.6.3.19.
40. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from Job Stress: The Stressor-Detachment Model as an Integrative Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72–103. DOI: 10.1002/job.1924.
41. Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in Organizations. *Comprehensive Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. DOI: 10.1002/0471264385.wei1211.
42. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. DOI: 10.5465/256865.
43. West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Wiley.
44. Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson. DOI: 10.4324/9781351189636.

