

**ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO
DE LAS ACTIVIDADES POR PARTE DE LOS COLABORADORES EN LA
CLÍNICA OFTALMOLÓGICA DEL CARIBE**

Estudiantes

Brenda De Carmen Rodríguez Hormaza

Kelly Shirley Medina Cerpa

Trabajo de Investigación como requisito para optar al título de Magíster en
Administración de Empresas e Innovación

Tutor

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Antecedentes:

Las formas de relación laboral en el mundo empresarial determinan la calidad de los empleados y por ende del ambiente laboral. Es así que para llevar a cabo un entorno laboral favorable es importante ejercer procesos de liderazgos consecuentes con la adopción y modificación de conductas laborales. En esta medida, las funciones ejecutadas a través de directrices administrativas generando así un problema de liderazgo debido a que se limita la autonomía del empleado disminuyendo de algún modo el desempeño del trabajador para cumplir su función laboral.

Objetivos:

Identificar las fallas en el sistema de información y atención al usuario que conllevan a un bajo índice de calificación por parte de los usuarios. Caracterizar los factores del liderazgo que inciden en el desarrollo de las actividades de los colaboradores en la clínica Oftalmológica Del Caribe. Plantear herramientas adecuadas para un buen funcionamiento de las actividades de los colaboradores.

Materiales y Métodos: El método de investigación dado en el proyecto es de carácter cuantitativo con orientación descriptiva. La recolección de datos se obtuvo a través de entrevistas a profundidad no estructurada como también la aplicación de la matriz de análisis a cinco líderes de área de la clínica oftalmológica del caribe durante el mes de mayo del 2022. El análisis de los datos se llevó a cabo con el uso del programa SPSS y Atlas Ti para así tabular las variables de análisis.

Resultados: Se logró identificar que existe un problema de estrés laboral dado por las formas en cómo se presentan las tareas para el desarrollo de las actividades laborales. Se ubicó una desproporción en el clima laboral tanto en el trato como en las responsabilidades y recursos que le atañen a los empleados. En lo correspondiente al problema del entorno laboral dados en los compromisos y las responsabilidades de los subalternos para la contribución de un clima laboral favorable se establece que las dinámicas ejercidas por los liderazgos según el desempeño laboral posibilitan un entorno laboral capaz de articular excelentes condiciones laborales según las estrategias de liderazgo.

Conclusiones:

Se concluye que las formas de relación laboral en la clínica influyen en las funciones y las tareas específicas de los empleados. En este sentido, se identifica que no muchos de los subalternos tienen conocimiento práctico sobre el manejo del estrés en el entorno laboral, generando así un clima organizacional no apto para las condiciones de trabajo. De igual manera, las formas de ejecutar el proceso de liderazgo repercuten en los estados de ánimos de los subalternos, creando de esta manera un ambiente laboral condicionado a las formas en cómo el líder expresa los mandos para la ejecución de las actividades laborales.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, clima laboral, tipos de liderazgo, actividad laboral.

ABSTRACT**Background:**

The forms of employment relationship in the business world determine the quality of employees and therefore the work environment. Thus, in order to create a favorable environment, it is important to exercise labor leadership processes consistent with the adoption and modification of labor behaviors. To this extent, the functions executed through administrative guidelines thus show a leadership problem because the employee's autonomy is limited, somehow diminishing the worker's performance to fulfill his job function.

Objective:

Identify failures in the information system and user service that lead to a low rating rate by users. Characterize the factors of leadership that affect the development of the activities of the collaborators in the Ophthalmological Clinic of the Caribbean. Propose adequate tools for a good functioning of the activities of the collaborators.

Materials and Methods:

The research method given in the project is quantitative in nature with a descriptive orientation. The data collection was obtained through unstructured in-depth interviews as well as the application of the analysis matrix to five area leaders of the Caribbean ophthalmological clinic during the month of May 2022. The data analysis was carried out carried out with the use of the SPSS and Atlas Ti programs in order to tabulate the analysis variables.

Results:

It was possible to identify that there is a problem of work stress given by the ways in which tasks are presented for the development of work activities. A disproportion was found in the work environment, both in treatment and in the responsibilities and resources that concern employees. Regarding the problem of the work environment given in the commitments and responsibilities of subordinates for the contribution of a favorable work environment, it is established that the dynamics exercised by leadership according to work performance enable a work environment capable of articulating excellent working conditions according to leadership strategies.

Conclusions:

It is concluded that the forms of employment relationship in the clinic influence the specific functions and tasks of the employees. In this sense, it is identified that not many of the subordinates have practical knowledge about stress management in the work environment, thus generating an organizational climate that is not suitable for working conditions. In the same way, the ways of executing the leadership process affect the moods of the subordinates, thus creating a work environment conditioned to the ways in which the leader expresses the commands for the execution of work activities.

KeyWords:

Leadership, job performance, work environment, types of leadership, work activity.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC un método de análisis para su intervención. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 123-133.
- Bautista, R., Cienfuegos R, y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación Valor agregado, 7(1), 109-121
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones*. Trillas, México.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., y Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York: McGraw-Hill.
- Carranza, A. (2017). Motivacion, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Tomado de: <https://www.academia.edu/>

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Fernandez, C y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77), 56-74

Figueroa, M. (2012). *Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario*. Humanidades médicas, 12 (3), 515-530

García Solarte, M. (2015). *Formulacion de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. Entramado. 11 (1), 60-79.

Godínez, E. & Sánchez, G. (2004). La influencia del temperamento sobre el desempeño laboral. (Tesis inédita). Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de 148.206.53.84/tesiuami/UAMI11288.pdf

Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. . *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 61-77.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

Guzmán, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Santa, Chimbote-2017*. (Tesis de grado, Universidad San Pedro). Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe>

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Tomado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hersey, P. y Blanchard, K. (s.f). *Liderazgo situacional*. Tomado de:

http://www.metamanagers.com/documents/Liderazgo_Situacional.pdf

Lewis, K. (1988). *La teoría del campo en las ciencias sociales*. Paidós, Barcelona.

Montejo, A. P. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *Upiicsa*, 1-6.

<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia*

y Tecnología, 12(36), 25-29. <http://www.elfinancierocr.com/gerencia/>

[biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-](http://biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf)

[Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf](http://biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf)

Orbegoso, A. (2010). *Problemas teóricos de la organización laboral: un estado de la*

cuestion. https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010

Quenta, R., & Silva, K. (2016). *Estilos de liderazgos y satisfacción laboral en enfermeras*

del hospital regional Honorio Delgado, Arequipa 2016. Arequipa: Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>

Rabanal, R., & Huamán, C. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento

laboral de trabajadores. *Revista de Investigación científica UNTRM*, 26-30.

<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/525>

Reyes, L. y Lara, G. (2011). *El liderazgo integral en las organizaciones*. *Avances en*

psicología latinoamericana. 29, (1), 48-160.

Román, A. K., & Tapia, E. F. (2017). *Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones*. Santa Marta: Universidad Corporativa de Colombia.

Romero, F. & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/151320514/1-4-Desempeno-Laboral-FernandoRomero-Erika-Urdaneta>

Sánchez, E. (2000). *Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del modelo*. Psicothema, 12 (3), 12 (3), 435-439. <https://www.psicothema.com/pdf/353.pdf>

Serrano, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 117-125. <http://www.scielo.org.co/scielo.php>

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 329-349.