

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v9i1>

Liderazgo y Bienestar Organizacional: Estrategias para el Desarrollo del Capital Humano

Leadership and Organizational Well-being: Strategies for Human Capital Development

Liderança e Bem-Estar Organizacional: Estratégias para o Desenvolvimento do Capital Humano

Lorena Aida Benites Valverde ^I
lorena.benites@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2151-1753>

Alex Henry Quiñónez Klinger ^{II}
alex.quinonez.klinger@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-5908-1166>

Karely Amel Estupiñán Guachamin ^{III}
karelyestupinan26@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-6672-6418>

Alex Humberto Estupiñán Moreno ^{IV}
alex.estupinan.moreno@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-9230-7439>

Correspondencia: lorena.benites@utelvt.edu.ec

* **Recepción:** 25/01/2024 * **Aceptación:** 20/02/2024 * **Publicación:** 31/03/2024

1. Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.
2. Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.
3. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, Ecuador.
4. Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.

Resumen

Este estudio profundiza en las estrategias de liderazgo que priorizan el bienestar integral y el desarrollo sostenido del capital humano dentro de las organizaciones contemporáneas. Tres ejes fundamentales emergen en el análisis: el fortalecimiento de competencias de liderazgo, la implementación de programas de bienestar organizacional y la inversión estratégica en el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados. La investigación revela que enfoques de liderazgo transformacional y positivo tienen el potencial de forjar entornos de trabajo saludables y altamente motivadores. A través de una revisión exhaustiva de la literatura reciente, se demuestra cómo iniciativas que promueven el bienestar físico y emocional, en conjunto con estrategias de endomarketing, contribuyen significativamente a la retención de talento y a una mayor productividad organizacional. No obstante, la puesta en marcha de estas estrategias encuentra obstáculos notables, sobre todo en estructuras organizacionales jerárquicas y en PyMEs, donde la escasez de recursos puede limitar su aplicación. Los hallazgos sugieren que el éxito de estas prácticas se halla en la flexibilidad y capacidad adaptativa de los líderes, la cultura organizacional subyacente y el compromiso institucional hacia el bienestar colectivo. En conclusión, una inversión coherente y de largo plazo en liderazgo empático y programas de bienestar puede transformar el clima laboral y fortalecer la sostenibilidad organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; bienestar organizacional; capital humano; desarrollo profesional; cultura organizacional.

Abstract

This study delves into leadership strategies that prioritize comprehensive well-being and the sustained development of human capital within contemporary organizations. Three key themes emerge from the analysis: strengthening leadership skills, implementing organizational well-being programs, and strategic investment in the personal and professional growth of employees. The research reveals that transformational and positive leadership approaches have the potential to create healthy and highly motivating work environments. Through an exhaustive review of recent literature, it is demonstrated how initiatives that promote physical and emotional well-being, together with endomarketing strategies, contribute significantly to talent retention and greater organizational productivity. However, the implementation of these strategies encounters significant



obstacles, especially in hierarchical organizational structures and in SMEs, where the scarcity of resources can limit their application. The findings suggest that the success of these practices lies in the flexibility and adaptive capacity of leaders, the underlying organizational culture, and the institutional commitment to collective well-being. In conclusion, a consistent, long-term investment in empathetic leadership and well-being programs can transform the work environment and strengthen organizational sustainability.

Keywords: Transformational leadership; organizational well-being; human capital; professional development; organizational culture.

Resumo

Este estudo investiga estratégias de liderança que priorizam o bem-estar integral e o desenvolvimento sustentado do capital humano nas organizações contemporâneas. Da análise emergem três eixos fundamentais: o reforço das competências de liderança, a implementação de programas de bem-estar organizacional e o investimento estratégico no crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. A investigação revela que as abordagens de liderança transformacional e positiva têm o potencial de construir ambientes de trabalho saudáveis e altamente motivadores. Através de uma revisão exaustiva da literatura recente, demonstra-se como as iniciativas que promovem o bem-estar físico e emocional, em conjunto com as estratégias de marketing interno, contribuem significativamente para a retenção de talento e para uma maior produtividade organizacional. No entanto, a implementação destas estratégias encontra obstáculos notáveis, especialmente nas estruturas organizacionais hierárquicas e nas PME, onde a escassez de recursos pode limitar a sua aplicação. Os resultados sugerem que o sucesso destas práticas reside na flexibilidade e na capacidade adaptativa dos líderes, na cultura organizacional subjacente e no compromisso institucional com o bem-estar coletivo. Concluindo, um investimento coerente e a longo prazo em programas de liderança empática e de bem-estar pode transformar o ambiente de trabalho e fortalecer a sustentabilidade organizacional.

Palavras-chave: Liderança transformacional; bem-estar organizacional; capital humano; desenvolvimento profissional; cultura organizacional.

Introducción

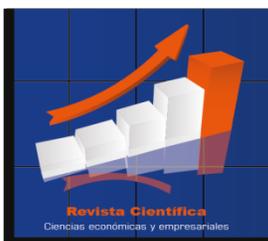
En el dinámico escenario organizacional de hoy, donde la competitividad y la innovación tecnológica avanzan sin tregua, las empresas encaran un imperativo ineludible: adaptarse a las nuevas y exigentes demandas del mercado. Esto no solo significa innovar en productos y servicios, sino también reimaginar cómo se gestiona el recurso más valioso: el capital humano. En este contexto, el liderazgo y el bienestar organizacional emergen como pilares críticos que sostienen la retención y el desarrollo del talento, factores que, a su vez, repercuten en la productividad y sostenibilidad organizacional. Líderes visionarios que priorizan el bienestar tienen el poder de inspirar y empoderar a sus equipos, generando un compromiso sólido y un sentido de pertenencia en sus colaboradores (Vesga, 2020; Altamirano & Ríos, 2022).

El liderazgo transformacional, cuando se centra en el desarrollo integral del empleado y fomenta una visión inspiradora, puede amplificar el bienestar físico y emocional del personal (Carrillo et al., 2023; Aponte et al., 2020). Este enfoque no solo impulsa el crecimiento profesional de los trabajadores, sino que fortalece el clima organizacional y consolida el capital humano como un activo estratégico de la organización (Barba & Salguero, 2022; Ruiz et al., 2024). Este ensayo explora la interacción entre liderazgo, bienestar y desarrollo del capital humano, sugiriendo estrategias que promuevan un liderazgo eficaz y un entorno de bienestar. La meta es demostrar cómo estos elementos contribuyen a la retención de talento y al desarrollo de competencias, promoviendo una cultura organizacional saludable y sostenible.

Revisión de la Literatura

Liderazgo en el Contexto Organizacional

El liderazgo organizacional ha sido ampliamente estudiado por su influencia en el bienestar de los empleados y el clima organizacional (Medina & Balcázar, 2021; Gómez, 2021). Entre las teorías destacadas, el liderazgo transformacional se distingue por su enfoque en la motivación y el desarrollo del potencial individual de los colaboradores, aspectos esenciales para generar compromiso y satisfacción en el entorno laboral (Vargas, 2024; Solórzano et al., 2024). Este tipo de liderazgo, basado en la inspiración y el empoderamiento, ha demostrado impactos positivos en el bienestar y retención de empleados, quienes valoran trabajar bajo un liderazgo que aprecia su esfuerzo y contribución (Abarca, 2024; Cortez et al., 2024).



La comunicación asertiva y el trabajo en equipo son complementos esenciales del liderazgo transformacional para robustecer el capital humano (Almengor, 2021). Un líder que practica la comunicación eficaz y promueve la colaboración construye un entorno de apoyo y satisfacción laboral (Montero et al., 2021).

Bienestar Organizacional

El bienestar organizacional es crucial para el éxito de las empresas modernas, con estudios que vinculan el bienestar de los empleados a la productividad y rendimiento laboral. Un entorno de trabajo saludable no solo beneficia al individuo, sino también a la organización (Madero et al., 2021; del Pilar García et al., 2024). La promoción del bienestar físico, emocional y social ayuda a los empleados a lograr un equilibrio entre su vida personal y profesional, disminuyendo el estrés y el agotamiento laboral (Calvo et al., 2024).

La relación entre bienestar y productividad es esencial: las organizaciones que implementan políticas de bienestar logran mejoras en la motivación y retención de talento, fortaleciendo así el capital humano. Estrategias como el endomarketing y el reconocimiento son herramientas claves para fomentar el bienestar y generar un compromiso organizacional más profundo (Acha, 2024; Iris et al., 2024).

Capital Humano

Definido como el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que poseen los empleados, el capital humano es uno de los activos más valiosos para cualquier organización (Urueña & Moreno, 2020; Parra et al., 2021). Invertir en el desarrollo del capital humano mediante la capacitación y el crecimiento de los empleados beneficia a la organización al dotarla de un equipo altamente calificado y motivado. La gestión del talento humano, junto con el uso de herramientas tecnológicas y un liderazgo que promueve el bienestar, son determinantes para una cultura organizacional sólida (Mariano et al., 2023).

La interrelación entre desarrollo del capital humano y liderazgo efectivo es esencial: líderes que invierten en la formación y empoderamiento de sus colaboradores promueven un mayor compromiso y lealtad hacia la organización (Ramos, 2024). Estrategias como el reconocimiento del desempeño y la creación de planes de carrera optimizan el potencial de los trabajadores y construyen equipos comprometidos y competentes (Serna et al., 2024).

Análisis de Estrategias de Liderazgo para el Bienestar y el Capital Humano

En el actual y vertiginoso panorama laboral, caracterizado por un flujo constante de cambios y una intensa competencia, las organizaciones no solo enfrentan el desafío de retener a sus talentos más valiosos, sino también de crear una atmósfera que estimule su potencial y fortalezca sus capacidades. Para cimentar una cultura organizacional sólida y promotora del bienestar, se requiere una simbiosis estratégica entre liderazgo, bienestar organizacional y un enfoque profundo en el desarrollo del capital humano. A continuación, se despliegan tres pilares esenciales que configuran una estrategia integrada: el cultivo de competencias de liderazgo, la instauración de programas de bienestar holístico, y la inversión en el crecimiento tanto profesional como personal de los colaboradores.

Fomento de Competencias de Liderazgo

Capacitación en Liderazgo Empático y Motivacional

En el liderazgo contemporáneo, la empatía y la capacidad de motivar con autenticidad se revelan como habilidades indispensables para instaurar un entorno donde el bienestar y el respeto mutuo no son solo valores, sino también pilares de la cultura organizacional. La capacitación en liderazgo empático va más allá de la simple escucha: involucra la comprensión profunda de las necesidades y aspiraciones de cada miembro del equipo, desarrollando así un tejido de confianza que minimiza el estrés laboral y potencia el compromiso personal.

Adopción de Modelos Inclusivos y Orientados al Bienestar

Integrar un liderazgo que no solo acepte, sino que celebre la diversidad, crea un espacio donde cada individuo siente que sus perspectivas son bienvenidas. Modelos inclusivos no solo amplifican la cohesión y el sentido de pertenencia, sino que inyectan creatividad y diversidad de pensamiento en la toma de decisiones estratégicas. Este tipo de liderazgo, centrado en el bienestar y en la inclusión, permite que el equipo alcance niveles más altos de colaboración y desempeño, mientras crea una comunidad laboral resiliente y comprometida.

Programas de Bienestar Organizacional

Estrategias para el Bienestar Físico y Emocional



Los programas de bienestar que abordan tanto el cuerpo como la mente de los colaboradores se han convertido en la médula de las organizaciones que buscan un rendimiento sostenible. Desde actividades físicas regulares hasta apoyo emocional y psicológico, estas iniciativas se posicionan como antídotos contra el agotamiento crónico. Clases de mindfulness, pausas activas, y programas de apoyo emocional y psicológico generan un ambiente de trabajo equilibrado, reducen la incidencia de problemas de salud y optimizan la satisfacción laboral.

Cultura Organizacional Focalizada en el Bienestar

Cultivar una cultura en la que el bienestar es prioritario no solo construye compromiso y lealtad, sino que también eleva la productividad y reduce las tasas de rotación. Los empleados, al sentirse genuinamente valorados, fortalecen su vínculo con la organización y perciben que su bienestar es fundamental para el éxito colectivo. Implementar políticas que favorezcan el balance entre vida laboral y personal no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también asegura la sostenibilidad del talento y la resiliencia de la organización a largo plazo.

Inversión en el Desarrollo Profesional y Personal

Capacitación Continua y Fomento de Oportunidades de Crecimiento

La formación continua y el acceso a oportunidades de desarrollo son esenciales para mantener un equipo que no solo está alineado con los objetivos organizacionales, sino que también se siente constantemente motivado para avanzar. La capacitación regular no solo incrementa las habilidades técnicas, sino que también propicia un ambiente de aprendizaje constante donde los colaboradores pueden adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos del mercado, agregando así flexibilidad y fortaleza al equipo.

Mentoring y Coaching: Herramientas de Potenciación del Capital Humano

Los programas de mentoring y coaching constituyen mecanismos potentes para liberar el potencial latente dentro de la organización. A través del mentoring, los empleados pueden absorber conocimientos y aprendizajes prácticos de aquellos con más experiencia, mientras que el coaching ofrece una plataforma para explorar y desarrollar fortalezas individuales. Al integrar estas estrategias, las organizaciones no solo optimizan el desarrollo de habilidades de liderazgo, sino que

también consolidan un capital humano comprometido y preparado para asumir roles estratégicos, estableciendo una base sólida para el éxito y el crecimiento organizacional sostenible.

Discusión

La adopción de estrategias de liderazgo orientadas al bienestar y al desarrollo del capital humano se ha convertido en una prioridad ineludible para las organizaciones que buscan no solo mejorar su competitividad, sino también garantizar una sostenibilidad robusta y resiliente frente a las dinámicas cambiantes del mercado. Este análisis se adentra en los intrincados matices de estas estrategias, evaluando su efectividad y adaptabilidad a diversos entornos organizacionales, mientras se lleva a cabo una comparación exhaustiva entre los enfoques de liderazgo más destacados y una reflexión sobre sus beneficios y obstáculos.

Análisis Crítico de las Estrategias Propuestas

Las estrategias de liderazgo orientadas a potenciar el bienestar y el capital humano, tales como la capacitación en liderazgo empático, el diseño de programas de bienestar organizacional y la inversión en el desarrollo profesional, son esenciales para satisfacer las necesidades complejas y multifacéticas de los empleados en el entorno actual. La capacitación en liderazgo empático y motivacional, en particular, se erige como un catalizador clave para transformar la comunicación organizacional y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y cooperativo, lo que a su vez facilita la gestión efectiva de equipos diversos y multifuncionales (Altamirano & Ríos, 2022). Este enfoque, al fortalecer el compromiso organizacional, actúa como un amortiguador frente al estrés y las presiones laborales, factores imprescindibles para mantener la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo (Calvo et al., 2024). No obstante, uno de los mayores desafíos de esta estrategia radica en que no todos los líderes poseen habilidades interpersonales avanzadas, lo que a menudo requiere la implementación de programas de capacitación extensivos y profundos para cubrir esta brecha (Ramos, 2024).

Por otro lado, los programas de bienestar organizacional que incorporan tanto el bienestar físico como el emocional han ganado un terreno significativo en el ámbito corporativo y han demostrado generar resultados tangibles y positivos en diversas investigaciones (Acha, 2024; Medina & Balcázar, 2021). Sin embargo, la adaptación de estos programas a diferentes contextos industriales y culturales representa un desafío clave, especialmente en sectores de alta demanda emocional y



estrés elevado, como el ámbito de la salud (Vargas, 2024). Diseñar e implementar tales programas exige inversiones sustanciales, además de ajustes constantes para alinearlos con las necesidades cambiantes de los empleados, lo que exige un compromiso de liderazgo y recursos continuos a largo plazo.

Comparación entre Diferentes Enfoques de Liderazgo y su Efectividad en el Bienestar Organizacional

En el actual escenario organizacional, los enfoques de liderazgo transformacional y positivo han captado gran atención debido a su enfoque profundamente centrado en el ser humano. El liderazgo transformacional, orientado a inspirar a los empleados hacia el cambio y el crecimiento personal, se destaca por su efectividad en organizaciones donde la innovación y la adaptabilidad son esenciales. Mientras tanto, el liderazgo positivo, con su énfasis en la creación de ambientes saludables y el bienestar emocional de los empleados, demuestra ser más eficaz en contextos que demandan estabilidad y cohesión (Montero et al., 2021; Carrillo et al., 2023). Ambos modelos, aunque efectivos, se ajustan a diferentes tipos de organizaciones: el liderazgo transformacional resuena en entornos dinámicos y orientados a la evolución, mientras que el liderazgo positivo se adapta mejor a aquellos que priorizan la armonía y la estabilidad.

En un giro estratégico, el enfoque de endomarketing, que utiliza técnicas de marketing interno para optimizar el bienestar laboral, ha emergido como una táctica eficaz en sectores orientados al servicio y al cliente, como la educación y los servicios. Aunque este enfoque refuerza el sentido de pertenencia y cohesión, su éxito depende fuertemente de una comunicación interna fluida y de un sistema de retroalimentación constante, lo que puede ser una tarea ardua en organizaciones con estructuras jerárquicas rígidas y tradicionales.

Reflexión sobre los Beneficios y Desafíos de Implementar Estas Estrategias en Diferentes Tipos de Organizaciones

Implementar estrategias de liderazgo que prioricen el bienestar organizacional no solo genera beneficios tangibles en términos de retención de talento, aumento de la productividad y mejora en el clima organizacional, sino que también se traduce en una mayor capacidad de adaptación ante circunstancias adversas, como las experimentadas durante la pandemia y el trabajo a distancia (Madero et al., 2021). Las empresas que invierten en el bienestar y el desarrollo de su capital

humano tienden a gozar de una estabilidad superior y de una mayor resiliencia frente a las turbulencias del mercado.

No obstante, los desafíos asociados a la implementación de estas estrategias varían según el tamaño y el tipo de organización. Las grandes empresas, con su capacidad para implementar programas de bienestar a gran escala, enfrentan el reto de garantizar que estos programas sean personalizados y realmente efectivos a nivel individual (Ruiz et al., 2024). Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), aunque más ágiles y adaptables, a menudo carecen de los recursos necesarios para sostener iniciativas de largo plazo, particularmente en áreas como la capacitación continua y los beneficios adicionales (Urueña & Moreno, 2020).

Finalmente, la cultura organizacional juega un papel determinante en la adopción de modelos de liderazgo. Una cultura que valore la innovación y la adaptabilidad facilitará la implementación de enfoques transformacionales, mientras que una cultura más tradicional, anclada en la estabilidad y el cumplimiento de normas, puede mostrar resistencia a estos cambios, favoreciendo modelos de liderazgo más conservadores y centrados en la estructura y el control (Barba & Salguero, 2022).

Conclusión

El bienestar y el capital humano no son solo cimientos, sino fuerzas transformadoras que definen el destino y la prosperidad de cualquier organización. Al implementar estrategias que no solo fomenten el desarrollo de competencias de liderazgo, sino también el bienestar organizacional y el crecimiento continuo de los profesionales, las empresas se sitúan en una trayectoria de competitividad sostenible, construyendo un entorno propicio para que los empleados desaten su máximo potencial. El liderazgo inclusivo y motivador, combinado con una cultura de bienestar robusta y oportunidades de desarrollo constante, emerge como el catalizador imprescindible para garantizar no solo el éxito, sino una sostenibilidad a largo plazo que resista las fluctuaciones del tiempo.

Estas estrategias de liderazgo, orientadas al bienestar y al capital humano, ofrecen una propuesta holística capaz de transformar el ambiente laboral y potenciar la satisfacción de los empleados. Sin embargo, la clave de su efectividad radica en una adaptación flexible y perspicaz al contexto organizacional, con líderes que sean capaces de integrar estos enfoques con coherencia, teniendo en cuenta la cultura organizacional, los recursos disponibles y las particularidades inherentes a cada



tipo de estructura. A pesar de los desafíos que puedan surgir, los beneficios perdurables en términos de retención de talento y la creación de un ambiente laboral saludable son la recompensa incuestionable que justifica plenamente la inversión y el compromiso con estas estrategias.

Referencias

- Abarca Melgarejo, E. T. (2024). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima-2024.
- Acha Ruiz, C. P. (2024). Endomarketing y bienestar laboral para construir un entorno organizacional saludable en una universidad privada de Chiclayo 2023.
- Almengor, S. (2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. *Revista Saberes APUDEP*, 4(2), 58-74.
- Altamirano, D., & Ríos, F. (2022). El liderazgo positivo y sus implicaciones en las prácticas organizacionales saludables ecuatorianas. *Gestión I+ D*, 7(1), 119-147.
- Aponte Gómez, E. J., Estupiñán Peña, J. H., & Medina Roberto, L. D. (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scalet Colombia.
- Barba, N. G. S., & Salguero, C. P. G. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual.
- Calvo Serrato, D. F., Vanegas Castaño, G. P., & Cerinza Nieto, Y. S. (2024). Estilos de liderazgo y estrés laboral en colaboradores del sector privado en Colombia (Bachelor's thesis, Especialización en Gerencia Procesos de Calidad e Innovación Virtual).
- Carrillo, A. I. C., Ovalles, L., Barraza, L. A. S., & Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94.
- Chere-Quiñónez, B. F. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(9), 70-86.
- Cortez Mendoza, C. A., Leigh Barreto, S. A., Galvan Quispe, L. E., & Vila Lopez, R. F. (2024). El empoderamiento psicológico y las estrategias de regulación emocional como mediadores

- entre el liderazgo transformacional y el agotamiento laboral: Caso de una clínica en Lima Metropolitana.
- del Pilar García-Moncada, G., Chavez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., & Valverde-Alva, W. E. (2024). Bienestar laboral y liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBAAs. *FIDES ET RATIO*, 28(28), ág-71.
- Félix Cejudo, C. (2024). Impacto del liderazgo en entornos remotos: percepciones de personas trabajadoras.
- Gómez, G. H. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas*, 2(1).
- Iris Palacios-Serna, L., Virginia Cortez-Chavez, C., Alicia Cueva-Urra, M., & Ramírez Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (13159518)*, 30(1).
- Juanes Collantes, J. (2024). Estrategias para la adaptación al trabajo y la mejora del bienestar laboral.
- Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., & Alvarado de Marsano, L. S. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile.
- Mariano, A. G., Prats, G. M., & Hernández, F. S. (2023). Cultura organizacional: factores clave de una estrategia exitosa de recursos humanos en ventas. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 23(2), 134-147.
- Medina, N. D. V., & Balcázar, G. M. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revision literaria en el contexto organizacional. *NovaRua*, 13(22).
- Montero, I. K. S., Mariño, R., Javier, M., Cajas, V. E. C., & Colcha, O. P. T. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563.
- Parra, M. A., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 217-227.
- Ramos, D. E. C. (2024). Habilidades pertinentes del líder en la función pública para el desarrollo del capital humano en tiempos de crisis. *Revista El Labrador*, 8(01).



- Ruiz Moyano, A. C., Carabali Viafara, D. F., & Díaz Betancur, D. M. (2024). Bienestar laboral como estrategia de innovación y productividad hacia la alta gerencia en empresas de la salud en Colombia.
- Serna, L. I. P., Chávez, C. V. C., Urra, M. A. C., & Ramírez, W. R. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de ciencias sociales*, 30(1), 470-484.
- Solórzano, H. Y. T., Sánchez, P. A. M., & Torres, J. F. R. (2024). Análisis de los estilos de liderazgo más sobresalientes en los directivos de las instituciones de educación media en ibagué. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 14(1), 59-70.
- Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.
- Vargas Huaman, Y. M. (2024). Liderazgo transformacional en el bienestar laboral en profesionales de enfermería en una Red de Salud en Apurímac, 2023.
- Vesga-Rodríguez, J. J. (2020). Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).