

Gobernanza del líder orientado a las creencias según los niveles de poder y autoridad en las organizaciones de salud de la ciudad de Medellín: Una revisión de alcance.

Lilibeth Andrea Daza Rúa

<https://orcid.org/0000-0001-9840-0384>

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Universidad CES

Especialización en liderazgo y habilidades organizacionales

Asesor David Octavio Rangel Carrero

2024

Resumen

Antecedentes: Actualmente las organizaciones de salud tienen personas con cargos administrativos que deben liderar procesos y que a su cargo cuentan con colaboradores con diversidad de género, edad y profesión; lo que hace que reaccionen de forma diferente ante el ejercicio del poder o la autoridad. **Objetivo:** Sintetizar los estudios sobre la respuesta desde las creencias de los colaboradores ante la gobernanza del líder con diferencias generacionales, profesionales y de género según los niveles de poder y autoridad en las organizaciones de salud. **Metodología:** Investigación tipo cualitativo realizando revisión documental existente, con bases de datos en línea tales como Scopus, Scielo y Google académico para identificar artículos publicados entre el año 1990 y 2024, seleccionando 14 artículos luego de aplicar los criterios de elegibilidad. **Resultados:** Se pudo encontrar que para la categoría creencias predomina con un 50% la personalidad y al hacer el cruce con la variable liderazgo, ésta coincide en un 71,4% con los artículos que describen el liderazgo transformacional como factor influyente en la gobernanza. **Conclusión:** No se evidencia relación causal directa entre la respuesta del colaborador desde sus creencias como edad, género, profesión y la gobernanza del líder; se trata de un tema de estilos de liderazgo, en donde el líder con su capacidad de adaptación y flexibilidad más el apoyo de las directivas puede lograr los resultados esperados por la organización.

Palabras clave: gobernanza, liderazgo, poder, autoridad, creencias, organización.

Abstract

Objective: To synthesize studies on the response from the beliefs of employees to the governance of the leader with generational, professional and gender differences according to the levels of power and authority in health organizations. **Methodology:** Qualitative research conducting an existing documentary review, with online databases such as Scopus, Scielo and Google Scholar to identify articles published between 1990 and 2024, selecting 14 articles after applying the eligibility criteria. **Conclusions:** There is no evidence of a direct causal relationship between the employee's response from their beliefs such as

age, gender, profession and the leader's governance; It is a matter of leadership styles, where the leader with his ability to adapt and flexibility plus the support of the directives can achieve the results expected by the organization.

Keywords: governance, leadership, power, authority, beliefs, organization.

Introducción

Hufty (Hufty et al., 2006) define la gobernanza como: “... los procesos de acción colectiva que organizan las dinámicas de actores y normas sociales, con los cuales una sociedad determina su conducta” y añade en su marco analítico “...la disociación en elementos constitutivos observables, actores, normas, puntos nodales y procesos, y de la caracterización de las interacciones y sus consecuencias” siguiendo esta definición es importante revisar si el estilo de liderazgo influye en la gobernanza de la persona que se encuentra al frente de un grupo de colaboradores.

El concepto de liderazgo no es sencillo de definir, puesto existen tantos conceptos de autores como tipos de liderazgo y cada vez más en construcción, hablando específicamente de características o rasgos intrínsecos de la persona desde su capacidad y a la vez como proceso que puede ser aprendido y desarrollado como habilidad hasta convertirse en competencia. Es importante mencionar que es común leer que “cuando es necesario, los líderes más eficaces cambian flexiblemente entre los estilos de liderazgo” (Goleman, 2005). Surge la necesidad de asociar ya en este punto los términos de gobernanza y liderazgo con los niveles de poder y autoridad en las organizaciones, teniendo en cuenta que el cargo da poder, más no autoridad.

El poder entendido desde la perspectiva de Álvarez Sánchez (Álvarez Sánchez, 2011): “...Quienes ejercen el poder, que son, sin duda, aquellos que han logrado en esa lucha una mejor posición en la organización..[]...exigen obediencia en sus subordinados” y la autoridad como lo menciona Rosa Espot (Espot, 2006) donde se “...exige tener un prestigio profesional”, términos equidistantes, pero que manejados en conjunto pueden lograr resultados esperados a nivel organizacional, en todo este proceso se encuentra de forma transversal las creencias de cada persona que interactúa en la organización.

Finalmente, el tema de creencias las cuales como dice Anthony Robbins (Robbins, 1992) “Configuran cada una de nuestras acciones, e incluso los pensamientos y sentimientos que experimentamos. Como consecuencia de ello, cambiar nuestros sistemas de creencias es fundamental

para producir cambios verdaderos y duraderos en nuestras vidas” no se puede dejar de lado, puesto todos los temas del presente estudio están íntimamente arraigados y es precisamente el identificar esas creencias como causas directas sobre la gobernanza del líder lo que nos ayudará a esclarecer el panorama en el actuar del líder relacionándolo con la edad, la profesión y el género en las organizaciones de salud.

Por consiguiente, el objeto de esta investigación lo que pretende es realizar una revisión de alcance para dar respuesta a la pregunta ¿Existe relación de la gobernanza del líder desde las creencias en cuanto a la diversidad generacional, profesional y de género con la legitimidad del poder y autoridad? Para sintetizar los estudios sobre la respuesta desde las creencias de los colaboradores ante la gobernanza del según los niveles de poder y autoridad en las organizaciones de salud.

Método

Protocolo y Registro

Se realiza una revisión de alcance siguiendo un protocolo no publicado y definido a priori. El informe de este estudio se adhiere a las recomendaciones de la declaración PRISMA-ScR. (Page et al., 2021).

Criterios De Elegibilidad

Los criterios de elegibilidad para los documentos incluidos fueron los siguientes: 1. Tipos de participantes: Organizaciones de salud. 2. Conceptos: Los documentos deben contener al menos dos de las categorías a saber: Gobernanza y liderazgo. 3. Contexto: Instituciones de salud. 4. Tipos de fuentes de evidencia: Estudios originales, fuentes secundarias e información de carácter público los cuales son de acceso libre. Sólo se incluyeron documentos publicados en inglés, portugués o español.

Fuentes De Información

El inicio de la búsqueda fue el 22 de septiembre de 2023 y se consultó por última vez el 31 de mayo de 2024. Se incluyeron artículos publicados entre el 2005 y 2024, se utilizaron bases de datos en línea tales como Scopus, Scielo y Google académico, incluyendo sólo países latinoamericanos.

Búsqueda

Para identificar documentos potencialmente elegibles, se centró la estrategia de búsqueda en los criterios de elegibilidad para la inclusión relacionados con los conceptos de interés y el contexto (criterios 2 y 3). Se define una estrategia de búsqueda referenciada en el tesauro MeSH para cada elemento: governance, power, authority, leadership culture, organization; las ecuaciones de búsqueda se construyeron empleando el booleano AND, OR. La estrategia de búsqueda final se limitó a título, resumen o palabras clave para aumentar las probabilidades de identificar documentos que se refieran explícitamente al tema de revisión.

Selección De Evidencia

El autor realizó la lectura de títulos, los documentos que no cumplían fueron retirados en primera instancia; posteriormente se revisaron los resúmenes y de allí se fueron seleccionando los documentos de interés y aplicabilidad cuyo texto se leyó en su totalidad. Las discrepancias se resolvieron por remisión al asesor de la investigación quien actúa como revisor. El autor extrajo los datos y un revisor confirmó el proceso. Los elementos de datos extraídos fueron: primer autor, año de publicación, país, propósito (derivado de la concordancia con los descriptores), tipo de enfoque.

Síntesis De Resultados

Existe una teoría social que considera una visión simétrica, igualitaria, generalizada e indisoluble de los actores del sistema (quienes llama actantes), en la que se incluyen todos los elementos tangibles e intangibles; dicha teoría denominada por Latour (Gutiérrez Rincón et al., 2019) como teoría actor - red describe la manera de participar activamente contemplando por igual los humanos y los objetos (Quintana, 2023) y en general todo lo que pueda intervenir desde el principio hasta el fin del proceso; en este sentido dicho marco de referencia para el presente estudio no es incluido ya que en las organizaciones de salud se requiere para el funcionamiento una estructura con asignaciones claras y los roles que se desempeñan en las diferentes áreas tienen una relación estrecha con el nivel de conocimiento y manejo de las tecnologías que cada vez tienen más campo de aplicación.

El marco de trabajo de la presente revisión se basa en la metodología propuesta por Hufty (Hufty et al., 2006) en su marco analítico de la gobernanza nos muestra como la interacción de las personas (actores) con reglas establecidas (normas) donde se presentan situaciones positivas y negativas (problemas) los cuales deben tener un trámite (procesos) para llegar a la solución efectiva de los mismos, cerrando de esta manera el ciclo brindando propuestas para la real toma de decisiones, todo lo anterior se lleva a cabo en un entorno, donde convergen y se entrelazan (puntos nodales).

Además, Bordieu (Chihu Amparán, 1997) con su teoría de los campos sociales y con elementos tales como el espacio social donde interactúan las personas, agentes o instituciones (campo), conocimiento, habilidades, competencias (capital) y elecciones, acciones o creencias (habitus), muestra una parte social que no podemos desconocer para estudiar cómo se da tal relación, cómo actúan las fuerzas y alianzas en la lucha por el dominio del poder y como esos intereses se amarran a las creencias, las cuales permean todo el sistema. Es por ello que el marco de referencia adoptado es el propuesto por Hufty con una adaptación mínima de los conceptos de Bordieu, sobre todo desde la perspectiva social.

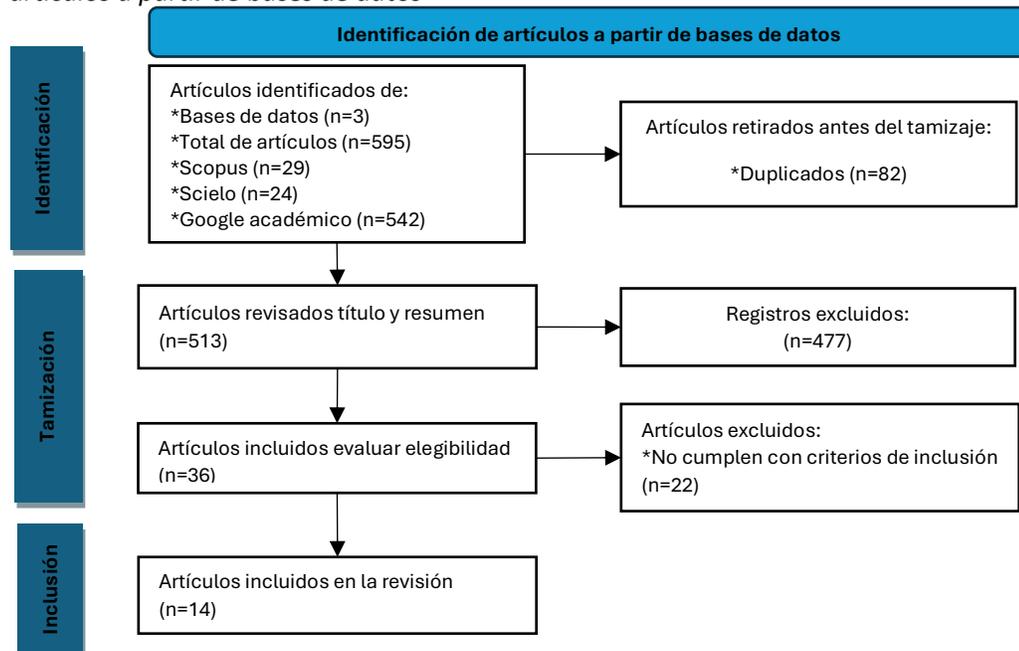
Resultados

Selección De Fuentes De Evidencia

Se encontraron 595 resultados combinados en la búsqueda en las bases de datos Scopus (n=29), Scielo (n=24), Google académico (n=542). Se removieron 82 duplicados con la herramienta Rayyan. Posteriormente, a 513 documentos se les realizó una depuración basándose en la lectura del título y el resumen, excluyéndose 477. Los artículos incluidos a evaluar elegibilidad (n=36) fueron sistematizados en una matriz de Microsoft Excel donde se describió: título, autor, año de publicación, país, resumen y base de dato fuente. Luego de cumplir con los criterios de elegibilidad (n=36) se revisan los criterios de inclusión y fueron excluidos 22 documentos que no cumplían; finalmente se seleccionan 14 documentos que se incluyeron en la presente revisión y se presentan en la figura 1 utilizando el checklist PRISMA-ScR. (Page et al., 2021).

Figura 1

Selección de artículos a partir de bases de datos



Fuente: Elaboración propia

Características de las Investigaciones Individuales

Tabla 1

Características de las Fuentes de Evidencia

Autores	Año	País	Tipo de enfoque
(Flores Sandí, 2005)	2005	Costa Rica	Cualitativo
(Amestoy et al., 2009)	2009	Brasil	Cualitativo
(Vendemiatti, 2010)	2010	Brasil	Cualitativo
(Heredia & López, 2011)	2011	España	Cualitativo
(Barahona Urbano et al., 2011)	2011	Colombia	Cualitativo
(Silva & Carvalho Neto, 2012)	2012	Brasil	Cualitativo
(Gallo et al., 2012)	2012	México	Cuantitativo
(Cárdenas et al., 2014)	2014	Colombia	Mixto
(Rodríguez Amaya, 2016)	2016	Colombia	Cualitativo
(Zanini et al., 2018)	2018	Brasil	Cuantitativo
(Da Costa et al., 2019)	2019	Brasil	Cuantitativo
(Riquelme-Castañeda et al., 2020)	2020	Chile	Cualitativo
(Geraldo Campos et al., 2020)	2020	Perú	Cualitativo
(Garzón-Lasso et al., 2022)	2023	Colombia	Cualitativo

Fuente: Elaboración propia

Resultado Individual de las Fuentes de Evidencia

Tabla 2

Tabla de Frecuencias Año

Año	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
2005	1	7.1 %	7.1 %
2009	1	7.1 %	14.3 %
2010	1	7.1 %	21.4 %
2011	2	14.3 %	35.7 %
2012	2	14.3 %	50.0 %
2014	1	7.1 %	57.1 %
2016	1	7.1 %	64.3 %
2018	1	7.1 %	71.4 %
2019	1	7.1 %	78.6 %
2020	2	14.3 %	92.9 %
2023	1	7.1 %	100.0 %

En los años 2011, 2012 y 2020 se realizaron 2 veces más publicaciones (14,3% c/u) que en el resto de los años incluidos desde el 2005 hasta el 2023 con un 7,1% respectivamente.

Tabla 3*Tabla de Frecuencias País*

País	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Colombia	4	28.6 %	28.6 %
Brasil	5	35.7 %	64.3 %
Costa Rica	1	7.1 %	71.4 %
México	1	7.1 %	78.6 %
España	1	7.1 %	85.7 %
Chile	1	7.1 %	92.9 %
Perú	1	7.1 %	100.0 %

De las 14 fuentes seleccionadas se puede establecer que el país donde se realizaron más investigaciones al respecto fue Brasil con un 35,7 % seguido de Colombia con un 28.6%, los países como México, Chile, Perú, Costa Rica y España 7,1 % cada uno.

Tabla 4*Tabla de Frecuencias Tipo de Enfoque*

Tipo de enfoque	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Cualitativo	10	71.4 %	71.4 %
Cuantitativo	3	21.4 %	92.9 %
Mixto	1	7.1 %	100.0 %

El 71,4% corresponde a artículos de revisión con enfoque cualitativo, un 21,4% enfoque cuantitativo y un 7,1% corresponde a tipo de enfoque mixto.

Revisión de las evidencias individuales vs marco de referencia

Según los resultados, los artículos se logran clasificar dentro de cuatro variables que son: Gobernanza, estilos de liderazgo, creencias y campos sociales. Cada uno de estas puede contener categorías tales como: Gobernanza: Poder, autoridad e intereses; Estilos de liderazgo: Transformacional, carismático, democrático y autocrático; Creencias: Rol, edad, género y personalidad; Campo social: Social, cultural – simbólico y cultural – conocimiento.

Amestoy (Amestoy et al., 2009), Vendemiatti (Vendemiatti, 2010) y Flores (Flores Sandí, 2005), en estos tres artículos se pone de manifiesto el rol de la persona y su cargo dentro de la organización. Se reconoce el capital cultural desde el conocimiento comprendido desde el título profesional y la formación académica y que el liderazgo per se no está implícito por lo cual es necesario buscar las herramientas y estrategias que permitan mejorar las habilidades en cuanto a ello y ponerlo en práctica en las diversas organizaciones. Lo anterior implica un desafío administrativo para llegar a comprender y desarrollarlo sin que se confunda con autoritarismo.

Heredia (Heredia & López, 2011) y Cárdenas (Cárdenas et al., 2014), relacionan en sus escritos la realidad social desde la perspectiva de género y el ya mencionado “laberinto de cristal” o “techo de cristal” (Camarena Adame & Saavedra García, 2018), en las carreras directivas de las mujeres. También hacen referencia al impacto que tiene estereotipar o encasillar según el género en la relación de fuerzas en las luchas y alianzas por el dominio del poder y los comportamientos que se desarrollan en dichas interacciones. Se observa que las mujeres en general según su rendimiento, estilo de liderazgo y personalidad es lo que realmente impacta en el cumplimiento de metas organizacionales.

Da Costa (Da Costa et al., 2019), en su revisión habla de los cambios en la nueva era tecnológica y que cada vez causan más impactos y generan la necesidad de estar a la vanguardia para no fracasar.

Este reto, supone, además de incluir las nuevas generaciones no olvidar las generaciones pasadas en esta transformación digital que puede afectar desde la parte operativa hasta la parte directiva. Es así como el grado de madurez del líder permitirá incorporar las generaciones predecesoras y sucesoras a estas nuevas herramientas mediante acuerdos y alianzas que permitan llevar el proceso a un fin efectivo.

Zanini (Zanini et al., 2018), nos habla en su revisión que los resultados efectivos y cumplimiento de logros dependen específicamente de la confianza que el equipo tenga en su líder, lo que descarga toda la responsabilidad en éste, ya que es resultado es directamente proporcional a la percepción de comunicación asertiva, confianza, fluidez, conocimiento que tengan los colaboradores.

Existe un último grupo de autores, tales como Riquelme (Riquelme-Castañeda et al., 2020), Geraldo (Geraldo Campos et al., 2020), Garzón (Garzón-Lasso et al., 2022), Barahona (Barahona Urbano et al., 2011), Rodríguez (Rodríguez Amaya, 2016), Silva (Silva & Carvalho Neto, 2012) y Gallo (Gallo et al., 2012) que comparten en sus manuscritos la descripción de un líder transformacional y el impacto que tiene sobre la gobernanza del líder según los niveles de poder y autoridad en una organización. Ya no se circunscribe únicamente al capital cultural desde el conocimiento (solo por el título), social (por el respeto a la edad adulta o por los prejuicios hacia la mujer) sino que además hablan de forma transversal de las diversas posturas y de la importancia de la capacidad del líder de emerger con nuevas propuestas y ser flexible ante las diferentes situaciones que se presenten en la cotidianidad y en la adversidad.

Si bien existen diferentes estilos de liderazgo, el tener la capacidad de moverse entre uno y otro, no casarse con uno solo en particular e incluso combinarlos es lo que ha demostrado tener en la última década resultados favorables tanto para la organización como para las personas.

Síntesis De Los Resultados

Tabla 5

Síntesis Resultados Autor

Autores	Gobernanza	Estilos de liderazgo	Creencias	Campos
Flores S. 2005	Autoridad	Autocrático	Rol	Social
Amestoy, S. 2009	Autoridad	Autocrático	Rol	Cultural - conocimiento
Vendemiatti M. 2010	Poder	Transformacional	Rol	Cultural - conocimiento
Heredia, H. 2011	Intereses	Democrático	Género	Social
Barahona, H. 2011	Poder	Transformacional	Personalidad	Cultural - simbólico
Silva, A. 2012	Poder	Carismático	Personalidad	Cultural - simbólico
Gallo L. 2012	Poder	Transformacional	Rol	Cultural - simbólico
Cárdenas M. 2014	Poder	Carismático	Género	Social
Rodríguez, J. 2016	Autoridad	Transformacional	Personalidad	Cultural - simbólico
Zanini, M. 2018	Poder	Democrático	Personalidad	Social
Da Costa L. 2019	Intereses	Transformacional	Edad	Cultural - simbólico
Riquelme, J. 2020	Poder	Transformacional	Personalidad	Cultural - simbólico
Geraldo, L. 2020	Poder	Transformacional	Personalidad	Cultural - simbólico
Garzón, F. 2023	Poder	Transformacional	Personalidad	Cultural - simbólico

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6*Tabla de Frecuencias Variable Gobernanza*

Gobernanza	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Autoridad	3	21.4 %	21.4 %
Poder	9	64.3 %	85.7 %
Intereses	2	14.3 %	100.0 %

En la literatura revisada, se pudo encontrar que para la variable gobernanza se enfoca desde el poder un 64.3%, autoridad un 21,4% y los intereses la persona u organización un 14,3%.

Tabla 7*Tabla de Frecuencias Variable Estilos de Liderazgo*

Estilos liderazgo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Autocrático	2	14.3 %	14.3 %
Transformacional	8	57.1 %	71.4 %
Democrático	2	14.3 %	85.7 %
Carismático	2	14.3 %	100.0 %

Así mismo se evidencia que hay similitud en el discurso en el 57,1% para la categoría 2 que nos habla del tipo de líder transformacional, comparado con un 14.3% referente al estilo de liderazgo autocrático, democrático o carismático. Al hacer el cruce con la variable campo, se puede evidenciar que estos líderes transformacionales coinciden en un 85,7% con los artículos que describen el campo cultural - simbólico y un 14,2% cultural – conocimiento.

Tabla 8*Tabla de Frecuencias Variable Creencias*

Creencias	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Rol	4	28.6 %	28.6 %
Género	2	14.3 %	42.9 %
Personalidad	7	50.0 %	92.9 %
Edad	1	7.1 %	100.0 %

En la literatura revisada, se pudo encontrar que para la categoría 3 que responde a las creencias desde el rol (profesión), género y edad (brecha generacional) se tienen en cuenta estos criterios en un 28,6%, 14,3% y 7,1% respectivamente. Predomina con un 50% la personalidad. Al hacer el cruce con la variable liderazgo, se puede evidenciar que la personalidad coincide en un 71,4% con los artículos que describen el liderazgo transformacional.

Tabla 9*Tabla de Frecuencias Variable Campos*

Categoría 4	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Cultural - simbólico	8	57.1 %	57.1 %
Social	4	28.6 %	85.7 %
Cultural - conocimiento	2	14.3 %	100.0 %

Se logra evidenciar que hay un mayor porcentaje de similitud en la categoría 4 que corresponde a la teoría de los campos según Bourdieu (Dromundo, 2007) específicamente al campo cultural 71%, con una subdivisión en el campo cultural del conocimiento del 20% y cultural simbólico del 80%. El campo

social es común en la revisión de artículos en un 29%. Lo anterior refleja que en el habitus permeado por las creencias el capital total es altamente impactado por el campo cultural – simbólico, que permite reconocer el poder del líder por su capacidad de influencia superando el campo social que es el que permite reconocer el líder desde la subordinación, edad; e incluso el campo cultural – conocimiento relacionado directamente con la profesión.

Discusión

Este artículo revisa las diferentes fuentes documentales buscando relación entre la respuesta del colaborador de las organizaciones de salud según sus creencias desde el género, edad y profesión a la gobernanza del líder. En el 21% de los artículos se reconoce el capital cultural desde el conocimiento, en el 14% se habla de las carreras directivas de la mujer y su habilidad innata para liderar y un 7% habla de las generaciones sobre todo cuando hablamos de inclusión de tecnología, ninguno de los anteriores relacionándolo con la respuesta del equipo. Es así como en 57% de los artículos revisados se puede constatar la importancia del estilo de liderazgo transformacional para movilizar en el equipo, sin realizar alguna especificación en relación con los anteriores.

En las diferentes organizaciones de salud, la enfermera históricamente ha sido concebida como subordinada del médico y actualmente existe la creencia que le debe obedecer; las generaciones actuales tal como se describe Imbernón (Imbernón et al., 2015), requiere la creación de un líder de generación donde hay que comprender, adaptarse y tener esa capacidad social para manejar adecuadamente los grupos etéreos; las mujeres cada vez más empoderadas han ido desarrollando las competencias necesarias para liderar. En cualquiera de los casos se debe reforzar y construir con el líder aquella figura que se requiere para la situación, objetivo, toma de decisiones o circunstancia en particular a tratar.

En el sector educativo, por ejemplo, como nos menciona Labraña (Labraña, 2022) “existen diferentes desarrollos recientes que apuntan en torno a las ventajas de promover la vinculación entre educación superior y la teoría de sistemas sociales” lo anterior nos da a entender que existe un vínculo entre ambos conceptos y que, es necesario identificar las especificidades y transformaciones en la sociedad para ejercer la gobernanza reconociendo el contexto y las expectativas de los actores.

Los resultados del estudio evidencian como común denominador las creencias permeando todos los campos sociales y que no hay literatura concluyente o con fuerza para decir que el género,

edad o profesión marquen una diferencia precisa en la respuesta de los colaboradores hacia la gobernanza del líder. Es importante mencionar que los resultados de esta revisión desde un punto de vista académico han permitido realizar una integración de literatura, hasta el momento aislada en referencia a una pregunta en una organización de salud, sin embargo, es preciso tener en cuenta que hubo información que no se pudo extraer para plasmar en el presente texto.

Limitaciones

En esta investigación no se incorporaron documentos de literatura gris o tesis doctorales, por lo que puede que exista información relevante que no se haya recopilado. La no inclusión de nombres concretos de modelos de transformación digital en las estrategias de búsqueda pudo dejar fuera otras publicaciones. Sin embargo, esto se descartó en la medida en que podría aumentar la frecuencia de publicaciones que hicieran referencia a dichos modelos, afectando el logro del objetivo de esta revisión.

Conclusiones

La respuesta de los colaboradores a la gobernanza desde el poder y autoridad implica la implementación de estrategias por parte de las directivas de las diferentes organizaciones en salud que le permitan al líder ampliar su zona de conocimiento en los diferentes estilos de liderazgo y la adopción de herramientas en las que se pueda apoyar para hacer transiciones según los colaboradores y las situaciones que deba gestionar.

No se evidencia relación causal directa entre la respuesta del colaborador desde sus creencias como edad, género, profesión y la gobernanza del líder; se trata de un tema de estilos de liderazgo, en donde el líder con su capacidad de adaptación y flexibilidad más el apoyo de las directivas puede lograr los resultados esperados por la organización.

Conflicto de interés

No existe ningún conflicto de intereses. El autor declara que la investigación se realizó en ausencia de cualquier relación comercial o financiera que pudiera interpretarse como un potencial conflicto de interés.

Financiación

El presente trabajo se financió con recursos propios.

Referencias Bibliográficas

Alvarez Sanchez, Y. (2011). *El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber*. 4(1).

Amestoy, S. C., Cestari, M. E., Thofehrn, M. B., Backes, V. M. S., Milbrath, V. M., & Trindade, L. de L. (2009). As percepções dos enfermeiros acerca da liderança. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 30, 617-624. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472009000400006>

Barahona Urbano, H., Roberto Cabrera Moya, D. R., & Torres Castro, U. E. (2011). *Los líderes en el siglo XXI*. *Entramado*, 7(2), 86-97.

Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). *El techo de cristal en México*. 5(47).

Cárdenas, M. C., Eagly, A., Salgado, E., & Goode, W. (2014). *Latin American female business executives: An interesting surprise—Ejecutivas de negocios de América Latina: Una interesante sorpresa*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84890884284&doi=10.1108%2fGM-06-2013-0067&partnerID=40&md5=39f344596e00ed940649cfad43bd1127>

Chihu Amparán, A. (1997). *La Teoría de los campos en Pierre Bordieu*.

Da Costa, L., Pereira, L., & Akkari, A. (2019). *Organizational digital transformation: A proposed instrument for digitalization management—Transformación digital organizacional: Propuesta de instrumento para la gestión de la digitalización*. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068616212&doi=10.1007%2f978-3-030-160531_40&partnerID=40&md5=f814ad7b04ee97685809ff8f7bd7c95c

Dromundo, R. A. S. (2007). *La teoría de los campos de Bourdieu, como esquema teórico de análisis del proceso de graduación en posgrado*. 9(1).

Esport, M. R. (2006). *La autoridad del profesor: Qué es la autoridad y cómo se adquiere*. WK Educación.

Flores Sandí, G. (2005). *Alternativa terapéutico-administrativa para El «homicidio moral»*.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200006&lang=es

Gallo, L., Jaime, M., & Caraveo, M. (2012). *Mental integrity of the clinical staff of a psychiatric hospital, associated with high emotional demands and harmful labor organization—La integridad mental del personal clínico de un hospital psiquiátrico, asociada a una alta exigencia emocional y a la organización nociva del trabajo*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84867532816&partnerID=40&md5=f22ff2d5343cd6b7546dac5cec613ab1>

Garzón-Lasso, F. A., Arenas-Arango, S. M., & Illera-Osorio, M. (2022). *Is there a correlation between Personality and Leadership? A summary of the main theories. 2.*

Geraldo Campos, L. A., Sánchez, A. R. M., & Pérez, E. R. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica*. *Apuntes Universitarios*, 10(4), Article 4.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional Liderazgo que obtiene resultados*.

Gutiérrez Rincón, V. A., Aguilar Zambrano, J. J., & Medina Vásquez, J. E. (2019). *Cambio organizacional, institucional y tecnológico: Una aproximación desde la teoría actor-red y el trabajo institucional*. *Cuadernos de Administración*, 32(59). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.coit>

Heredia, E. B., & López, A. R. (2011). *Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*.

Hufty, M., Báscolo, E., & Bazzani, R. (2006). *Gobernanza en salud: Un aporte conceptual y analítico para la investigación*. *Cadernos de Saúde Pública*, 22. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006001300013>

Imbernón, D. E. C., Ramírez, A. M. L., & Vélez, Y. A. S. (2015). *Tendencias de liderazgo en la gestión de equipos de trabajo con presencia de diversidad generacional*.

Labraña, J. (2022). *La teoría de sistemas sociales y el campo de estudios en educación superior*. *Cinta de moebio*, 74, 51-64. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2022000200051>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Quintana, H. N. H. (2023). *Un acercamiento a la Teoría del Actor Red (TAR) desde América Latina*. *Economía Sociedad y Territorio*, 1077-1083. <https://doi.org/10.22136/est20232160>

Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., Vega-Massó, R. A., Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). *El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos*. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Robbins, A. (1992). *Despertando al gigante interior*.

Rodríguez Amaya, J. C. (2016). *Artículo de revisión sobre cultura organizacional: definición, características, funciones y efectos*.

Silva, A. dos S., & Carvalho Neto, A. (2012). *Uma contribuição ao estudo da liderança sob a ótica weberiana de dominação carismática—Una contribución al estudio del liderazgo desde la perspectiva de la dominación carismática weberiana*. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000600003&lang=es

Vendemiatti, M. (2010). *Conflicto de gestión hospitalaria: El rol de liderazgo*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-78349281089&doi=10.1590%2fs1413-81232010000700039&partnerID=40&md5=cab94dced83e91e2ec3ffdccd796bce0>

Zanini, M. T., Conceição, M. N. da, & Migueles, C. P. (2018). http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122018000300451&lang=es