

El liderazgo democrático, las habilidades y la producción de las empresas del sector financiero

Democratic Leadership, Skills, and Production in the Financial Sector Companies

Claudia Marcela Acuña Ceballos*

CC BY-NC-SA

CITAR COMO: Acuña Ceballos, C. M. (2022). El liderazgo democrático, las habilidades y la producción de las empresas del sector financiero. *Episteme. Revista de divulgación en estudios socioterritoriales*, 14(2). <https://doi.org/10.15332/27113833.8376>

Recibido: 01/07/2022 Aceptado: 01/08/2022

RESUMEN El liderazgo democrático es un tema de gran interés para las empresas del sector financiero. En la actualidad, uno de los objetivos principales de este tipo de empresas es el aumento de su productividad a través de equipos comprometidos y satisfechos con su trabajo, por lo que han buscado cómo implementar el liderazgo democrático, teniendo en cuenta que este es activo, consultivo, genera mayor responsabilidad y compromiso con la empresa, potencializa habilidades en los colaboradores, la toma de decisiones y la delegación de responsabilidades; igualmente mejora la comunicación y

produce mejor productividad a largo plazo, lo que al final del ejercicio es lo que las compañías buscan con el propósito de cumplir sus objetivos. **Palabras clave:** delegación de autoridad, liderazgo político, toma de decisiones, resolución de problemas.

ABSTRACT Democratic leadership is a topic of great interest to companies in the financial sector. Currently, one of the main objectives of this type of company is to increase their productivity through teams that are committed and satisfied with their work, for which they have sought how to

implement democratic leadership, taking into account that this is active, consultative, generates greater responsibility and commitment to the company, enhances skills in collaborators, decision-making and giving responsibilities; it also improves communication and produces better productivity in the long term, which at the end of the year is what companies look for to meet their objectives. **Keywords:** delegation of authority, political leadership, decision-making, problem-solving.

Introducción

El liderazgo democrático se ha vinculado generalmente con los procesos políticos de los diferentes países. Lo que es importante de este dinamismo en el ámbito empresarial, es que logra que exista dentro de la empresa una delegación de poder, por lo que este estilo de liderazgo es el que en la actualidad están tomando como modelo las empresas. Ahora bien, la toma de decisiones a la hora de aplicar este estilo es muy importante, porque hace que se genere dentro de una empresa una gran responsabilidad no solo en los líderes, sino también en el equipo de trabajo, que se encuentra absolutamente comprometido con los resultados y a través del trabajo en equipo logra la resolución de problemas o inconvenientes que se presenten, lo que al final da como resultado un aumento en la productividad y un equipo comprometido y feliz.

Por lo general, los estudios sobre los estilos de liderazgo que se desarrollan en las empresas han planteado cuales son los tipos de liderazgo más usados y que generan mayor o menor estrés en los colaboradores, ya que este da como resultado un aumento o disminución en la productividad de las empresas. El estilo de liderazgo que ha sido utilizado por mucho tiempo dentro de las compañías es el liderazgo autocrático; sin embargo, no se ha tenido en cuenta el liderazgo democrático dentro de las organizaciones, con el que los líderes o quienes tengan habilidades de líderes se sienten mucho más comprometidos y enfocados, lo que da como resultado una mejor productividad para la empresa y un equipo más feliz. En esta medida, se busca resolver los siguientes interrogantes: ¿por qué el sector financiero implementaría un programa de formación de líderes democráticos o participativos?, ¿cómo ayuda



Por lo general, los estudios sobre los estilos de liderazgo que se desarrollan en las empresas han planteado cuales son los tipos de liderazgo más usados y que generan mayor o menor estrés en los colaboradores, ya que este da como resultado un aumento o disminución en la productividad de las empresas.



* Abogada por la Universidad del Meta. Estudiante de la Especialización en Gerencia Empresarial de la Universidad Santo Tomás, sede Villavicencio. Se ha desempeñado como gerente de oficina grande en Scotiabank Colpatría en la sede Unicentro Villavicencio. Correo electrónico: claudiaacuna@usantotomas.edu.co



Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018) identificaron que el liderazgo democrático se presentaba una relación inversa: a mayor estilo de liderazgo democrático menor estrés laboral



el liderazgo democrático o participativo en el desarrollo de programas de formación de líderes? Y, por último, ¿para que el sector financiero implementaría dentro de su organización el liderazgo democrático o participativo?

El presente artículo se desarrolla en cuatro partes. La primera de ellas se vincula con la formación de líderes democráticos en el sector financiero, este apartado intenta resolver los elementos fundamentales en un programa de formación de líderes. La segunda parte tiene relación con el desarrollo de formación de líderes democráticos para el incremento de la productividad, bajo la siguiente pregunta: ¿cómo ayuda el liderazgo democrático en el desarrollo de programas de formación de líderes y a la productividad de la empresa? La tercera parte se refiere a la implementación del liderazgo democrático en el sector financiero, dando razones de por qué y para qué es relevante esta implementación. Por último, se desarrollan unas conclusiones, donde se espera contestar de manera sintética la problemática general planteada.

Formación de líderes democráticos en el sector financiero

La formación de líderes en el sector financiero es uno de los desafíos más importantes para las empresas. Sin embargo, la formación de líderes democráticos puede traer mayores beneficios y mayor productividad. Por ejemplo, Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018) identificaron que el liderazgo democrático se presentaba una relación inversa: a mayor estilo de liderazgo democrático menor estrés laboral, este tipo de liderazgo puede darse con mayor facilidad en los colaboradores con mayor antigüedad en la empresa por la familiaridad que tienen con esta, también se desarrolla más fácilmente en personal que tiene una gran experiencia laboral acompañada de antigüedad en la compañía y con la edad dentro de los colaboradores encuestados. Además, está relacionado con la productividad de los colaboradores de acuerdo con el trato que reciben, ya que propicia comportamientos de responsabilidad y compromiso en las



organizaciones y produce mayor satisfacción a los trabajadores.

De este modo, lo primero que habría que resaltar es que este estilo de liderazgo bien aplicado en una empresa del sector financiero lograría empleados más comprometidos y productivos para la compañía. Para lograr esto, los empleadores deben tener bien definida la política de contratación de la empresa al momento de la vinculación. Lo segundo que habría que tener en cuenta es que en los procesos de inducción se puedan plantear, de forma democrática y participativa, las diferentes opciones del trabajo en equipo. En tercer lugar, se plantea un escenario cálido en el que el empleado pueda expresar libremente sus opiniones, un círculo de confianza que la empresa requiere generar a través de un programa de formación de líderes, teniendo en cuenta los aspectos mencionados.

El liderazgo democrático genera incremento en la productividad

El liderazgo democrático como generador del incremento de la productividad es uno de los grandes retos que vienen teniendo las empresas de sector financiero. De acuerdo a lo planteado por Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018), las organizaciones deben contar con líderes capaces de lograr que los colaboradores tengan objetivos claros y se sientan motivados a cumplirlos, autocontrolando sus niveles de estrés y alcanzando la mayor productividad para la empresa. Para lograr este objetivo en el mundo laboral es necesario tener líderes que logren obtener la máxima productividad de los trabajadores. En concordancia con esto, un líder debe transmitir a sus



colaboradores seguridad y respeto, lo que redundara en lograr sacar de ellos el máximo potencial para su crecimiento y el de la empresa; por lo tanto, un líder debe ser inspirador y un modelo a seguir para lograr un ambiente de trabajo apropiado. El estilo de liderazgo que tienen los jefes contribuye a la forma en la que los colaboradores desarrollan sus actividades con mayor o menor presión y que esta situación pueda causar estrés. El estrés laboral genera dentro de las organizaciones el mayor número de enfermedades laborales, lo que da como resultado la baja productividad en las empresas, por lo que los estilos de liderazgo tienen relación con los niveles de estrés que se generan en la compañía, y por eso se deben estudiar las variables que los generan y cómo lograr minimizarlos para no afectar la productividad de las empresas.

Es relevante anotar que si bien los estilos de liderazgo que se desarrollan



De acuerdo a lo planteado por Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018), las organizaciones deben contar con líderes capaces de lograr que los colaboradores tengan objetivos claros y se sientan motivados a cumplirlos, autocontrolando sus niveles de estrés y alcanzando la mayor productividad para la empresa.



dentro de las empresas son de vital importancia para que los colaboradores sean más o menos productivos, no es menos importante la formación de los líderes y también la buena escogencia de estos, lo que se logra desde el momento de la vinculación, ya que se debe hacer un proceso de selección juicioso, y posteriormente un proceso de capacitación encaminado a establecer la importancia que tiene aplicar el estilo de liderazgo democrático y participativo dentro de la organización, en el que los colaboradores tendrán la oportunidad de aportar ideas para el buen funcionamiento de la empresa, y con esto lograr sacar el mayor potencial de los colaboradores y generar mayor productividad a la compañía. Con colaboradores motivados se minimizan también los niveles de estrés, que generan ausentismo, lo que se ve reflejado en la productividad, por lo que se concluye que cuando se implementa el estilo de liderazgo democrático se genera mayor productividad en la empresa.

Implementación del liderazgo democrático en el sector financiero

La implementación del liderazgo democrático en el sector financiero ha ido adquiriendo un gran auge en empresas que buscan ser visibles como lugar ideal para trabajar, con el fin de captar buen recurso humano y generar mayor productividad a la empresa. En este sentido, Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018) plantean que, al aplicar los estilos de liderazgo a diferentes personas, se evidenciaban conductas internas y externas. Las conductas internas están vinculadas con la autoestima, la ansiedad y el estrés, demostrando que este último provoca enfermedades



En este sentido, Medina-Salgado y Vicuña-Peri (2018) plantean que, al aplicar los estilos de liderazgo a diferentes personas, se evidenciaban conductas internas y externas.



tanto físicas como mentales y que lo que ocurre en el entorno externo incide directamente en el ambiente interno de las personas, además de ser un tema de gran preocupación por los empleadores porque genera enfermedades que dan como resultado el ausentismo y la baja productividad en las empresas; las personas que no manejan adecuadamente el estrés podrían producir enfermedades físicas o mentales que redundarían en su productividad y, por lo tanto, la empresa se podría ver afectada económicamente.

El liderazgo autocrático es donde el líder ordena y espera que el colaborador cumpla, es un sistema basado en recompensas y castigos, en el que haciendo justicia se aumenta la productividad a corto plazo, pero también se genera más estrés y ausentismos. Por otro lado, el liderazgo permisivo es un estilo en el que la persona que lo ejerce evita tomar decisiones y no



existe supervisión dentro de la compañía, donde se da total libertad al miembro de un equipo sin que haya unas reglas establecidas. Por último, el liderazgo democrático es activo, consultivo, genera mayor responsabilidad y compromiso con la empresa, potencializa habilidades en los colaboradores, la toma de decisiones y este líder delega responsabilidades, por ende, existe mejor comunicación y produce mayor productividad a largo plazo en las empresas del sector financiero (Medina-Salgado y Vicuña-Peri, 2018).

En concordancia con lo planteado, es importante resaltar que en la actualidad este tipo de empresas están encaminadas a mejorar cada día su productividad, pero esto no es lo único importante para ellos, tener un equipo de trabajo comprometido con la organización, con los objetivos y que se sienta feliz y motivado en su trabajo son pilares de este tipo de compañías. El sector financiero por su misma esencia tiende a ser muy duro con los procesos y este tipo de exigencias generan estrés en sus empleados, por esto han visto que es muy importante implementar el liderazgo democrático y participativo, tener este tipo de líderes dentro de la organización genera mejores relaciones interpersonales en el grupo de colaboradores de las diferentes áreas, hace que el trabajo en equipo adquiere un valor relevante y que se cumplan los objetivos de la compañía más rápidamente, se evidencia que cuando se tienen colaboradores comprometidos, motivados y felices la productividad de la empresa es mucho mayor a largo plazo.

Conclusiones

La primera gran conclusión de este tema es el desafío que enfrentan las empresas del sector financiero para implementar la formación de líderes democráticos y constituir esto como premisa en la contratación y sus políticas.

La segunda conclusión en este proceso de capacitación de los líderes democráticos se basa en la capacidad que deben tener estos para inspirar a sus equipos de trabajo y de generar así mayor productividad dentro de la empresa.

La tercera y última conclusión es que el liderazgo democrático ha ido tomando un auge importante en el sector financiero, por lo que se viene implementando cada día más este estilo de liderazgo, que genera mejores resultados tanto en la productividad de la empresa como en la motivación de los empleados.

Finalmente, y después de todas las tesis y análisis planteados la recomendación es que la designación de los líderes o jefes debe hacerse de acuerdo con la política de la empresa, teniendo en cuenta los criterios técnicos y de comportamiento, y planteando que el liderazgo democrático y participativo genera un sano ambiente laboral e implica una mayor productividad para la empresa.

Referencias

- Medina-Salgado, A. B. y Vicuña-Peri, L. A. (2018). Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera privada de Lima, Perú. *Revista Paideia XXI*, 8(2), 259-293. <https://doi.org/10.31381/paideia.v8i2.2048>



Por último, el liderazgo democrático es activo, consultivo, genera mayor responsabilidad y compromiso con la empresa, potencializa habilidades en los colaboradores, la toma de decisiones y este líder delega responsabilidades, por ende, existe mejor comunicación y produce mayor productividad a largo plazo en las empresas del sector financiero (Medina-Salgado y Vicuña-Peri, 2018).

