

Influencia del liderazgo efectivo en el logro de objetivos y la retención del talento humano en las organizaciones

Recibido: 15/09/2026 - **Aceptado:** 18/09/2026 - **Publicado:** 25//09/2026

Andrea Bedoya Montoya

43920650, Administración de empresas, Medellín, abedoyam@escolme.edu.co

Brenda Katherine Osorio Noreña

1214730764, Administración de empresas, Medellín, bkosorion@escolme.edu.co

Valeria Burbano Sepúlveda

1017242336, Administración de empresas, Medellín, vburbanos@escolme.edu.co

Jonathan Bermúdez Hernández, PhD (c) en Administración, Institución Universitaria Escolme, Medellín, ciesadministracion2@escolme.edu.co

RESUMEN

El liderazgo efectivo se ha convertido en un factor determinante para el éxito organizacional, debido a su influencia directa en el cumplimiento de los objetivos y en la retención del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS). La presente investigación analiza esta relación mediante un enfoque metodológico mixto que combina encuestas cuantitativas y entrevistas cualitativas al personal de salud.

Los resultados demuestran que el liderazgo en las IPS de Medellín es altamente valorado y efectivo: el 76% de los colaboradores recibe una orientación clara sobre sus funciones y el 84% manifiesta un alto compromiso con las metas organizacionales. A nivel cualitativo, se destaca el respeto, la comunicación clara y el acompañamiento constante como pilares de la gestión. En coherencia con esta percepción positiva, el estudio revela una sólida fidelización del talento, pues el 70% de los encuestados manifiesta su intención de permanecer en la organización. Se concluye que existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y la estabilidad laboral.

El liderazgo no solo facilita la operatividad y el alcance de objetivos estratégicos, sino que actúa como el factor decisivo para fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso a largo plazo. Para mantener estos niveles de retención, las instituciones deben seguir promoviendo ambientes laborales positivos y liderazgos humanos que equilibren la exigencia de resultados con el bienestar emocional de los colaboradores.

ABSTRACT

Effective leadership has become a determining factor for organizational success due to its direct influence on goal achievement and employee retention within healthcare provider institutions (IPS). This research analyzes this relationship through a mixed-methods approach that combines quantitative surveys and qualitative interviews with healthcare personnel.

The results demonstrate that leadership in the IPS of Medellín is highly valued and effective: 76% of employees receive clear guidance regarding their duties, and 84% express a high commitment to organizational goals. Qualitatively, respect, clear communication, and constant support are highlighted as pillars of management. Consistent with this positive perception, the study reveals solid talent loyalty, as 70% of respondents express their intention to remain with the organization. It is concluded that a significant correlation exists between leadership style and labor stability.

Leadership not only facilitates operational efficiency and the achievement of strategic objectives but also acts as a decisive factor in strengthening a sense of belonging and long-term commitment. To maintain these retention levels, institutions must continue promoting positive work environments and human-centered leadership that balances the demand for results with the emotional well-being of their collaborators. Keywords: Leadership, organizational objectives, human talent retention.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo tiene un impacto significativo en las organizaciones, tanto positivo como negativo. Un liderazgo positivo puede fomentar la motivación, el compromiso, el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales; mientras que un liderazgo negativo puede generar desmotivación, bajo desempeño, conflictos laborales, rotación del personal y dificultades para alcanzar las metas establecidas. Por ello, es fundamental comprender el estado emocional de los colaboradores y la percepción que se tiene del líder, ya que influye directamente en el desempeño y, en consecuencia, en el cumplimiento de los objetivos. De acuerdo con Samad (2012), el liderazgo y la innovación ejercen una importante influencia en el desempeño de las organizaciones.

En este sentido, el liderazgo influye progresivamente en el desempeño de los integrantes del equipo al proporcionar orientación para el logro de metas y objetivos institucionales. De esta manera, factores como la innovación, el desempeño laboral y el liderazgo se convierten en pilares clave para alcanzar el éxito organizacional, asegurando sostenibilidad y fortalecimiento de la cultura organizacional (López et al., 2024). Asimismo, Jaramillo Benavidez (2016) señala la necesidad de que los líderes promuevan las investigaciones pertinentes y apliquen el liderazgo transformacional, el cual permite afrontar problemáticas de manera estratégica y contribuye a una mayor estabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

No obstante, cuando el liderazgo no se ejerce de manera efectiva, las organizaciones suelen presentar diversas dificultades que afectan el cumplimiento de los objetivos, ya que el desempeño de los colaboradores tiende a disminuir debido a la falta de acompañamiento, orientación y motivación por parte de los líderes. Esta situación limita la capacidad de adaptación a entornos cambiantes y repercute negativamente en el logro de los resultados, tal como lo señala Hernández (2019), quien relaciona el liderazgo con la calidad del clima laboral y el desempeño institucional.

Desde esta perspectiva, cuando el liderazgo no responde adecuadamente a las necesidades del entorno, aumenta la intención de abandonar la organización, situación que se manifiesta en la

rotación del personal. Esto evidencia que, cuando un líder no reúne características como honestidad e integridad, capacidad de inspirar a otros, confianza, comunicación asertiva, visión y propósito, se dificulta guiar al equipo hacia una cultura de cumplimiento de objetivos (Pedraja et al., 2006). Asimismo, la falta de reconocimiento, apoyo y oportunidades de crecimiento incrementa la insatisfacción laboral, afectando la estabilidad organizacional y la continuidad de los procesos. En este sentido, la calidad del liderazgo se convierte en un factor determinante para la retención del talento humano y la consolidación de equipos comprometidos con los objetivos institucionales.

En el contexto colombiano, las empresas juegan un papel fundamental en el desarrollo social y económico, particularmente en ciudades como Medellín, que se destaca por su innovación, transformación productiva y dinamismo empresarial. Desde la perspectiva transformacional, Bass & Avolio (1994) plantean que los líderes efectivos influyen en el desempeño organizacional al inspirar, motivar y alinear a los colaboradores con los objetivos estratégicos, fortaleciendo así la efectividad institucional y la sostenibilidad empresarial. De manera complementaria, en el ámbito nacional, Salazar y Correa (2024) evidencian que la calidad del liderazgo y la cultura organizacional inciden directamente en la fidelización y permanencia del talento humano. En conjunto, estos planteamientos permiten comprender que el liderazgo no solo constituye un proceso de influencia estratégica orientado al logro de los resultados, sino también un factor determinante en la estabilidad del capital humano dentro de las organizaciones colombianas.

De igual manera, en Colombia, uno de los factores que afecta al sector empresarial y genera inestabilidad laboral es la alta rotación del personal. Esta situación está en aumento y no solo conlleva pérdidas económicas y de tiempo, sino que también genera decrecimiento en las organizaciones, ya que con cada persona que renuncia se pierden conocimientos, experiencia y habilidades adquiridas que contribuían al mejor funcionamiento organizacional (Donoso, 2018). En este sentido, fortalecer el liderazgo efectivo se convierte en una estrategia clave para mejorar la retención del talento humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

¿De qué manera el liderazgo efectivo influye en el logro de los objetivos organizacionales y en la retención del talento humano en empresas de Medellín?

Objetivo general:

Proponer estrategias de fortalecimiento del liderazgo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la retención del talento humano en los colaboradores de instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín.

Objetivos específicos:

1. Identificar la percepción sobre la influencia del liderazgo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en la retención del talento humano en los colaboradores de Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín.
2. Analizar los factores críticos del liderazgo que inciden en la rotación del talento humano y el cumplimiento de objetivos organizacionales en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín.
3. Establecer estrategias de liderazgo efectivo a partir de los resultados obtenidos para fortalecer la retención del talento humano en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

El liderazgo ha sido ampliamente abordado en la literatura como un factor determinante en el desempeño organizacional y en la gestión del talento humano. Diversos estudios coinciden en que los estilos de liderazgo influyen significativamente en variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad. En este sentido, el liderazgo transformacional ha cobrado especial relevancia por su enfoque centrado en el desarrollo de las personas y su capacidad para generar cambios positivos en las organizaciones. De acuerdo con Ardila et al., (115), este estilo de liderazgo se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, evidenciando que los líderes influyen directamente en la permanencia de los colaboradores dentro de las organizaciones. Este planteamiento es consistente con lo expuesto por Guerra (2024), quienes destacan que los estilos de liderazgo participativos y transformacionales impactan de manera significativa la eficacia organizacional, favoreciendo mejores resultados en términos de desempeño.

El estudio realizado por Guerra (2024) en la universidad Andina Simón Bolívar, analiza el liderazgo transformacional como un enfoque fundamental para el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones. La literatura destaca que el liderazgo ha evolucionado dejando atrás el autoritarismo para adoptar un enfoque más humano y colaborativo. Hoy en día, el rol principal del líder es inspirar, motivar y promover una visión compartida. En este contexto, este liderazgo es clave por su capacidad de motivar al equipo, fortalecer la cultura organizacional y fomentar el compromiso de los colaboradores, lo que incide en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En coherencia con lo anterior, cuando los líderes fomentan el crecimiento profesional, promueven la autonomía en el trabajo e implementan una comunicación bidireccional, se fortalece la satisfacción de los colaboradores y así disminuye el nivel de rotación del talento humano. De este modo, no solo se fortalece el cumplimiento de los objetivos, sino que también se reconoce como una herramienta estratégica para preservar el personal y consolidar la sostenibilidad organizacional como lo menciona (Hernández, 2024).

Entre los enfoques más estudiados dentro del liderazgo efectivo está el liderazgo transformacional, el cual ha sido relacionado con resultados positivos en las organizaciones. Este modelo se caracteriza por la habilidad del líder para inspirar, motivar y promover el desarrollo individual de los colaboradores. Tian et al., (2020) encontró que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la retención del talento humano; esto se debe a que crea un ambiente de confianza, reconocimiento y crecimiento profesional. El estudio realizado en un contexto colombiano destaca que la percepción de apoyo y acompañamiento disminuye la intención de abandono laboral.

En relación con la satisfacción laboral, la literatura ha demostrado que el liderazgo constituye un factor clave en la percepción que los colaboradores tienen de su entorno de trabajo. Chiang Vega et al., (2014) señalan que los líderes que promueven la comunicación, el reconocimiento y el desarrollo profesional generan mayores niveles de satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con

Pedraja et al.,(2006), quienes sostienen que los estilos de liderazgo participativos contribuyen a la creación de ambientes laborales positivos. En conjunto, estos estudios evidencian que el liderazgo no solo influye en los resultados organizacionales, sino también en el bienestar de los empleados, lo cual resulta fundamental para el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

Asimismo, el liderazgo transformacional ha sido asociado con el compromiso organizacional y el engagement Coronado et al., (2020) destacan que los líderes que fomentan la confianza y el desarrollo de sus colaboradores logran fortalecer el sentido de pertenencia dentro de la organización. De manera complementaria, Berretera (2023) evidencian que el reconocimiento y el apoyo por parte de los líderes reducen la intención de abandono laboral, lo que contribuye a la retención del talento humano. Estos hallazgos permiten afirmar que el liderazgo efectivo desempeña un papel clave en la construcción de vínculos sólidos entre los colaboradores y la organización, lo cual impacta directamente en la estabilidad laboral.

Por otra parte, la literatura ha analizado la relación entre liderazgo y logro de objetivos organizacionales. Samad (2012) plantea que el liderazgo influye directamente en la innovación y el desempeño organizacional, facilitando el cumplimiento de metas estratégicas. Este planteamiento es coherente con lo señalado por Pedraja-Rejas et al., (2006) quienes sostienen que los líderes efectivos logran alinear los objetivos individuales con los organizacionales, promoviendo la eficiencia y la productividad. En este sentido, el liderazgo se configura como un elemento fundamental para la consecución de resultados organizacionales sostenibles.

En cuanto a la retención del talento humano, diversos estudios coinciden en que el liderazgo constituye uno de los factores más influyentes en la permanencia de los colaboradores dentro de las organizaciones. Donoso (2018) evidencia que los empleados que perciben un liderazgo positivo presentan menor intención de abandono laboral. Este hallazgo se complementa con lo expuesto por Salazar & Correa (2024) ,quienes señalan que el compromiso organizacional, influenciado por el liderazgo, reduce la rotación laboral. En conjunto, estos estudios demuestran que el liderazgo efectivo no solo impacta el desempeño organizacional, sino también la estabilidad del talento humano.

Adicionalmente, el liderazgo ha sido relacionado con la construcción de culturas organizacionales sólidas. Leal Cantú et al., (2024) destaca que los líderes desempeñan un papel fundamental en la creación del clima organizacional, mientras que Vargas et al., (2022) resaltan su influencia en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Estos planteamientos coinciden en señalar que el liderazgo efectivo contribuye a la generación de entornos laborales positivos, caracterizados por la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia. De esta manera, el liderazgo no solo influye en los resultados organizacionales, sino también en la forma en que los colaboradores experimentan su trabajo dentro de la organización.

El liderazgo es uno de los elementos estratégicos más importantes en las organizaciones actuales, ya que tiene un impacto directo en el rendimiento laboral y la estabilidad del talento humano, aplicado de forma eficaz se convierte en un factor crucial para cumplir con las metas organizacionales y establecer equipos de alto rendimiento en ambientes empresariales donde la innovación, la competencia y la necesidad de sostenibilidad son elementos determinantes. De acuerdo con varios estudios, el liderazgo no solo orienta el comportamiento de los colaboradores,

sino que impacta en variables como motivación, productividad y compromiso organizacional (Jaramillo Luzuriaga, 2018).

Desde el punto de vista empírico, el liderazgo efectivo está relacionado con la capacidad de influir de manera positiva en los resultados de una organización. Esto se logra a través del acompañamiento constante, la comunicación clara y la orientación estratégica. Cardona & Hernández (2024), demostraron en una investigación cuantitativa enfocada en el ámbito empresarial, que existe un vínculo importante entre el liderazgo efectivo y el rendimiento de la organización. En particular, destacaron que los equipos con un liderazgo sólido muestran niveles más altos de eficiencia operativa y cumplimiento de objetivos. Estos hallazgos confirman la importancia de examinar el liderazgo como una variable que ayuda a alcanzar las metas institucionales.

Desde la perspectiva del desempeño organizacional, Sarmiento Chase et al., (2025) identificaron que el liderazgo organizacional influye en la consolidación de equipos de alto rendimiento y en la mejora de los resultados institucionales. Su análisis cuantitativo demostró que la orientación estratégica, el acompañamiento y la motivación que los líderes ejercen contribuyen a alcanzar las metas de la organización, lo que fortalece una cultura de eficiencia y cumplimiento.

En el contexto colombiano, se ha reconocido también al liderazgo como un elemento decisivo para la fidelización del talento humano. Jaramillo Benavides (2016) sostienen que el estilo de liderazgo y la cultura organizacional tiene un impacto directo en la estabilidad del personal, lo que es particularmente importante en entornos empresariales cambiantes y dinámicos como el de Medellín. Al disminuir la rotación y fortalecer el sentido de pertenencia, una buena gestión el liderazgo ayuda a que las organizaciones sean sostenibles. Del mismo modo (Cárdenas Contreras et al., (2023) recalca que es fundamental entender que la gerencia actual no solo se trata de planificar a futuro, sino de ejercer liderazgos que guíen al equipo hacia la investigación y la adaptación global. El objetivo es transformar la mentalidad y las emociones del personal en un motor de rendimiento que permita a la empresa ser flexible y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno.

Se evidencia en la investigación realizada en la universidad cooperativa de Colombia que el liderazgo transformacional es un pilar fundamental para promover el bienestar integral. Este enfoque se orienta a atender las expectativas, motivaciones y necesidades de los colaboradores. Desde esta perspectiva, el líder incide de manera positiva en la transformación de la cultura organizacional, consolidando entornos basados en la confianza y la colaboración, lo que es un factor determinante para la permanencia del talento humano y donde se evidencia que es más efectivo cuando se fomenta el respeto, el acompañamiento y el desarrollo de los colaboradores (Ardila et al., 2019).

Bravo-Bravo & Herrera-Sánchez (2023) sostiene que el liderazgo transformacional trasciende la simple gestión de personal, configurándose como un recurso estratégico vital para la sostenibilidad empresarial. Según el texto, este modelo permite convertir la motivación y la inspiración en motores de innovación y resiliencia, facultando a las organizaciones para navegar con éxito en entornos globales altamente competitivos y tecnológicos.

En síntesis, la literatura revisada permite concluir que el liderazgo efectivo, particularmente el liderazgo transformacional, constituye un factor determinante en el logro de objetivos organizacionales y en la retención del talento humano. Los estudios analizados coinciden en señalar que este tipo de liderazgo impacta variables clave como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño y la permanencia de los colaboradores. No obstante, se identifican vacíos en la investigación, especialmente en contextos específicos, lo cual evidencia la necesidad de continuar profundizando en el estudio del liderazgo en diferentes entornos organizacionales.

3. METODOLOGÍA O DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, ya que se combinaron técnicas cuantitativas y cualitativas con el fin de comprender de manera más amplia la problemática estudiada. El enfoque cuantitativo permitió recolectar información sobre la percepción de los colaboradores frente al liderazgo y su relación con la retención del talento humano y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mientras que el enfoque cualitativo facilitó la interpretación de los resultados y la identificación de los factores que influyeron en estas dinámicas dentro de las instituciones del sector salud.

En coherencia con este enfoque, la investigación fue de tipo descriptivo y analítico, debido a que pretendió examinar las percepciones de los colaboradores frente a los estilos de liderazgo al interior de sus organizaciones e identificar factores que pudieron afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la retención del talento humano.

La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de las instituciones del sector salud en la ciudad de Medellín, incluyendo personal asistencial, administrativo y líderes de área. Estos participantes fueron seleccionados con el fin de obtener diferentes perspectivas sobre la influencia del liderazgo dentro de las organizaciones y su impacto en el clima laboral, la permanencia del talento humano y el logro de los objetivos organizacionales.

En relación con los instrumentos de recolección de información, se utilizaron 150 encuestas de percepción de carácter anónimo, las cuales se aplicaron a los colaboradores con el objetivo de identificar su percepción frente al liderazgo ejercido por los líderes o directivos y su relación con la motivación, la permanencia laboral y el cumplimiento de metas organizacionales. Asimismo, se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal del área asistencial de instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín, con el fin de profundizar en las experiencias, opiniones y percepciones relacionadas con el liderazgo y su influencia en la retención del talento humano. Adicionalmente, se llevó a cabo una revisión de literatura sobre el liderazgo organizacional, retención del talento humano y cumplimiento de los objetivos con el fin de fortalecer el análisis y sustentar teóricamente los resultados obtenidos.

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos específicos, la investigación se desarrolló en tres etapas metodológicas.

En la primera etapa, se buscó identificar la percepción de los colaboradores sobre la influencia del liderazgo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en la retención del talento humano. Para ello, se diseñó y se aplicó la encuesta de percepción dirigida a los colaboradores de las instituciones del sector salud en Medellín. Los resultados obtenidos fueron organizados y analizados con el fin de identificar tendencias y patrones relacionados con el estilo de liderazgo en el contexto laboral.

En la segunda etapa, se analizaron los factores críticos del liderazgo que incidieron en la retención del talento humano y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ello, se interpretaron los datos obtenidos en las encuestas aplicadas y se complementó el análisis mediante la realización de las entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal asistencial. Estas entrevistas permitieron profundizar en las percepciones, experiencias y opiniones de los colaboradores frente al liderazgo y su impacto en la permanencia laboral y el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, se realizó la revisión de literatura existente sobre liderazgo organizacional y gestión del talento humano.

Finalmente, en la tercera etapa, se formularon estrategias de liderazgo orientadas a fortalecer la retención del talento humano y el cumplimiento de los objetivos organizacionales en las IPS. Estas estrategias se plantearon a partir del análisis de los resultados obtenidos en las etapas anteriores, con el propósito de generar recomendaciones que contribuyeran al fortalecimiento de las prácticas de liderazgo y a la mejora de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS

El análisis de resultados se realizó mediante la integración de la información obtenida a través de las encuestas aplicadas a colaboradores de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) de Medellín y las entrevistas semiestructuradas realizadas a trabajadores del sector salud. Esta integración permitió comprender cómo el liderazgo efectivo influye en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en la retención del talento humano.

A partir de los hallazgos se identificaron cuatro categorías centrales: liderazgo efectivo, cumplimiento de objetivos organizacionales, retención del talento humano y propuestas de mejora. Estas categorías permitieron estructurar el análisis de los resultados y evidenciar la manera en que las prácticas de liderazgo influyen en el desempeño de los colaboradores, el logro de las metas institucionales y la permanencia del talento humano dentro de las organizaciones. Asimismo, la integración de los resultados cuantitativos y cualitativos facilitó una comprensión más amplia de las percepciones y experiencias de los participantes, permitiendo identificar tendencias comunes, factores asociados al liderazgo efectivo y oportunidades de fortalecimiento para las instituciones.

A continuación, se presentan los resultados organizados según cada una de las categorías identificadas, integrando los hallazgos obtenidos mediante las encuestas y las entrevistas:

Liderazgo efectivo

La categoría de liderazgo efectivo comprende las percepciones de los colaboradores sobre las competencias, comportamientos y prácticas desarrolladas por los líderes inmediatos, especialmente

en aspectos relacionados con la orientación, la comunicación, la motivación y la creación de ambientes laborales positivos.

Los resultados cuantitativos evidencian una percepción favorable del liderazgo dentro de las IPS estudiadas. El 76% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su líder brinda orientación clara sobre sus funciones, mientras que el 74% considera que promueve un ambiente de trabajo positivo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores perciben a sus líderes como figuras de apoyo y guía dentro de la organización.

Los hallazgos cualitativos respaldan esta percepción. Los entrevistados asociaron el liderazgo efectivo con la comunicación clara, la escucha activa, el respeto y el acompañamiento permanente.

Sin embargo, también emergieron experiencias relacionadas con estilos de liderazgo excesivamente orientados al control y al cumplimiento de indicadores, situación que algunos participantes perciben como una fuente de tensión laboral. Estas percepciones muestran que, aunque predomina una valoración positiva del liderazgo, aún existen oportunidades para fortalecer prácticas más participativas y centradas en las personas.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el liderazgo efectivo no solo se relaciona con la dirección de tareas y procesos, sino también con la capacidad de generar confianza, motivación y bienestar dentro de los equipos de trabajo.

Cumplimiento de los objetivos organizacionales

Esta categoría analiza la manera en que el liderazgo contribuye al logro de las metas institucionales mediante la orientación de los equipos, el establecimiento de prioridades y el seguimiento a los procesos.

Los resultados de la encuesta muestran que el 84% de los colaboradores se siente comprometido con el cumplimiento de las metas organizacionales, mientras que el 74% considera que el liderazgo influye directamente en el logro de dichos objetivos. Asimismo, el 66% manifiesta una percepción favorable frente al seguimiento realizado por los líderes al cumplimiento de las metas.

Para profundizar en esta relación, se realizó un cruce entre la percepción de la influencia del liderazgo en el cumplimiento de los objetivos y el compromiso con las metas organizacionales.

Tabla 1: *Influencia del liderazgo y compromiso con las metas organizacionales*

Nivel de influencia del liderazgo	Compromiso alto	Compromiso neutral o bajo
Alto	Mayor concentración de respuestas favorables	Menor participación

Neutral o bajo

Menor compromiso

Mayor participación

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran una tendencia según la cual los colaboradores que perciben una mayor influencia del liderazgo sobre los procesos organizacionales presentan mayores niveles de compromiso con las metas institucionales.

Los hallazgos cualitativos fortalecen esta interpretación. Un entrevistado señaló:

“El liderazgo influye de manera directa en el cumplimiento de las metas porque el líder es quien orienta al equipo, establece prioridades y organiza las actividades”.

Asimismo, una colaboradora relató:

“En una jornada de alta demanda de pacientes, el líder organizó y reorganizó funciones priorizando atenciones, logrando mantener el orden en el servicio”.

No obstante, algunos participantes señalaron que la falta de liderazgo efectivo puede afectar el desempeño de los procesos:

“La falta de un plan de contingencia claro por parte del líder hizo que las muestras se retrasaran varias horas, generando desorganización en el servicio”.

Estos resultados evidencian que el liderazgo constituye un factor clave para el logro de los objetivos organizacionales, especialmente cuando existe una adecuada coordinación, comunicación y capacidad de respuesta frente a situaciones complejas.

Retención del talento humano

La retención del talento humano constituye uno de los principales objetivos de esta investigación. Esta categoría analiza la relación entre liderazgo, satisfacción laboral, reconocimiento organizacional y permanencia de los colaboradores dentro de la institución.

Los resultados cuantitativos muestran que el 68% de los participantes se siente valorado dentro de la organización y que el 66% percibe positivamente las estrategias de bienestar organizacional implementadas por la institución. Asimismo, la intención de permanencia presenta niveles favorables en la mayoría de los encuestados.

Con el propósito de identificar la relación entre liderazgo y permanencia laboral, se realizó un cruce entre la percepción del ambiente laboral promovido por el líder y la intención de permanencia en la organización.

Tabla 2: *Percepción del ambiente laboral e intención de permanencia*

Ambiente laboral	Permanencia alta	Permanencia neutral	Permanencia baja
Alto	85,6%	9,9%	4,5%
Neutral	33,3%	45,8%	20,8%
Bajo	13,3%	20,0%	66,7%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran una tendencia clara. Entre los colaboradores que perciben un ambiente laboral positivo, el 85,6% manifiesta una alta intención de permanecer en la organización. Por el contrario, entre quienes perciben un ambiente laboral desfavorable, el 66,7% presenta una baja intención de permanencia.

De igual forma, se realizó un cruce entre la percepción de valoración del colaborador y la intención de permanencia.

Tabla 3: *Percepción de valoración e intención de permanencia*

Nivel de valoración percibida	Permanencia alta	Permanencia neutral	Permanencia baja
Alta	Mayor proporción	Menor proporción	Mínima proporción
Neutral o baja	Menor proporción	Mayor proporción	Mayor proporción

Fuente: Elaboración propia

Este hallazgo sugiere que el reconocimiento y la valoración del colaborador constituyen factores relevantes para fortalecer el compromiso y la permanencia laboral.

Los resultados cualitativos respaldan esta tendencia. Un entrevistado manifestó:

“Aspectos como el respeto, la comunicación y el apoyo del líder influyen mucho en seguir trabajando en la empresa”.

Otra participante expresó:

“Para mí los aspectos no negociables son el respeto y la comunicación efectiva; estos influyen directamente en mi permanencia en la organización”.

Sin embargo, también surgieron experiencias asociadas a la intención de abandonar la organización cuando no existe un liderazgo adecuado:

“Me quedo por la estabilidad económica del contrato, pero la ausencia de un líder inspirador me hace considerar otras oportunidades laborales”.

En conjunto, los hallazgos evidencian que el liderazgo influye significativamente en la retención del talento humano, especialmente a través del reconocimiento, el apoyo emocional, la comunicación y la generación de ambientes laborales favorables.

Propuestas de mejora

Los participantes coincidieron en la necesidad de fortalecer competencias relacionadas con la comunicación, la inteligencia emocional, el manejo de personal y la resolución de conflictos.

Entre las recomendaciones más frecuentes se encuentran:

“Implementar capacitaciones en habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y manejo de personal”.

“Sería importante crear escuelas de líderes donde se fortalezcan habilidades relacionadas con el trato humano y la gestión de equipos”.

Asimismo, algunos entrevistados propusieron incorporar mecanismos de evaluación que consideren el clima laboral y el bienestar de los colaboradores como indicadores complementarios al cumplimiento de metas e indicadores institucionales.

Los resultados sugieren que las organizaciones pueden fortalecer la retención del talento humano mediante estrategias que promuevan liderazgos más participativos, empáticos y orientados al desarrollo integral de los colaboradores.

Por lo anterior, los hallazgos permiten concluir que el liderazgo efectivo influye tanto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales como en la retención del talento humano dentro de las IPS estudiadas. No obstante, la influencia parece ser más fuerte sobre el logro de los objetivos organizacionales, donde se observan niveles de favorabilidad superiores al 80%, mientras que en las variables asociadas a retención y bienestar los porcentajes oscilan entre el 66% y el 70%.

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permitió identificar qué factores como la orientación clara, la comunicación efectiva, el reconocimiento y la generación de ambientes laborales positivos constituyen elementos fundamentales para fortalecer el desempeño organizacional y favorecer la permanencia de los colaboradores. Estos hallazgos responden directamente al objetivo general de la investigación y evidencian la importancia estratégica del liderazgo en las organizaciones del sector salud.

5. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir que el liderazgo establece un factor determinante tanto para el cumplimiento de los objetivos de la empresa como para la retención del talento humano en las entidades prestadoras de servicios de salud (IPS) en Medellín. En la investigación podemos evidenciar que los colaboradores que perciben un liderazgo efectivo tienen mayores niveles de compromiso con las metas organizacionales, demostrando la influencia que tienen los líderes en la orientación de los equipos, la organización de los procesos y el alcance de resultados.

En relación con el primer objetivo específico, se logró identificar que la percepción de los colaboradores con respecto al liderazgo es favorable, reconociendo su influencia en el logro de los objetivos empresariales y en la permanencia dentro de la empresa. Los resultados muestran que aspectos como la comunicación, el acompañamiento y la capacidad de respuesta de los líderes fortalecen el sentido de pertenencia, generan ambientes positivos y compromiso laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, se analizaron los factores críticos del liderazgo que inciden en la rotación del talento humano y en el cumplimiento de las metas de la empresa. Los resultados permitieron establecer que el reconocimiento, la comunicación efectiva, el respeto y un ambiente positivo son claves para la permanencia de los colaboradores; Sin embargo, también se evidencia que la falta de orientación y la ausencia de liderazgo efectivo pueden afectar negativamente el desempeño organizacional.

Finalmente, teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, se establecieron estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo, entre las que se destacan la implementación de programas de formación en liderazgo, inteligencia emocional, comunicación asertiva y resolución de conflictos, como también espacios que permiten medir no solo el cumplimiento de objetivos, sino también el bienestar y clima laboral de los empleados.

En conclusión, la investigación permite afirmar que el liderazgo efectivo trasciende de la supervisión de tareas y se convierte en una herramienta estratégica para el desarrollo organizacional. Las IPS que promuevan liderazgos participativos, orientados al desarrollo humano estarán en mejores condiciones de alcanzar sus objetivos.

6. REFERENCIAS

- Ardila, D., Ortega, E., & Tete, L. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral, motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el Cuerpo Técnico de Investigación Seccional Magdalena* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/37a66de4-1cb8-4d41-8a4e-832ddd272e3b/content>
- Berretera, C. (2023). Retención del talento en organizaciones IT: El rol del liderazgo transformacional y los acuerdos de empleo idiosincrásicos. *Cuadernos de Administración*, 36. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/36264
- Bravo-Bravo, I. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2023). Tendencias globales del liderazgo transformacional en empresas modernas. *Horizon Nexus Journal*, 1(2), 14–31. <https://doi.org/10.70881/hnj/v1/n2/15>
- Cárdenas Contreras, L. P., Palacios Alvarado, W., & Carreño Flórez, É. F. (2023). Importancia de la construcción de escenarios para el liderazgo transformacional en la gerencia moderna en Colombia. *Dictamen Libre*, (32), 53–63. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10401>
- Cardona, L. T., & Hernández, Y. M. (2024). *El impacto del liderazgo efectivo en el desempeño organizacional* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Remington]. Repositorio Institucional Corporación Universitaria Remington. <https://repositorio.uniremington.edu.co/handle/123456789/4273>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Salazar Botello, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. [Información bibliográfica pendiente de verificar]. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Donoso, M. F. (2018). *Felicidad y liderazgo transformacional en la retención del talento humano* [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/918919fc-794c-468d-8348-b772a7b46792/content>
- Guerra, A. M. (2024). *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano* [Trabajo de grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>
- Hernández, J. Y. (2024). *Contribución del liderazgo transformacional en la retención del talento humano* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Remington]. Repositorio Institucional Corporación Universitaria Remington. <https://repositorio.uniremington.edu.co/entities/publication/6ccf30ab-2031-4bca-9103-c13adf114f04>
- Jaramillo Luzuriaga, S. A. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Espíritu Emprendedor TES*, 2(4), 1–12. <https://doi.org/10.33970/eetes.v2.n4.2018.96>
- Jaramillo Benavides, V. E. (2016). Análisis de liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis. *Podium*, (30), 97–119. <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
- Leal Cantú, A. C., Garza Rodríguez, L. P., & Blancafort-Masriera, L. (2024). Fortalecimiento de una cultura organizacional ante los nuevos retos: Incidencia del liderazgo. *Company Games*

- & *Business Simulation Academic Journal*, 4(2), 73.
<https://doi.org/10.54988/cg.2024.2.1632>
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Rodríguez, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *[Información sobre la revista pendiente de verificar]*, 31(8).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007
- Salazar, D., & Correa, J. F. (2024). *Cultura organizacional como estrategia para la fidelización y retención del talento*. [Trabajo de grado, institución no especificada]. Repositorio Institucional. <https://repository.eia.edu.co/entities/publication/b413953a-559e-4e6e-a627-95ccd59a3911>
- Samad, S. (2012). The influence of innovation and transformational leadership on organizational performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 486–493.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1215>
- Sarmiento Chase, J. V., Jaramillo Quezada, P. A., & Pacheco Poma, W. P. (2025). Liderazgo organizacional: Influencia en equipos de alto rendimiento y su impacto en el desempeño de los colaboradores. *CONECTIVIDAD*, 6(3), 270–277.
<https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.319>
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: Mediation and moderation through organizational citizenship behavior and communication. *Frontiers in Psychology*, 11, 314.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Vargas, M., Huerfano, E., & Aguirre, B. (2022). Liderazgo transformacional y sus efectos en la satisfacción laboral. *[Información sobre la revista pendiente de verificar]*, 9(17), 19–25.