

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.126>

Reflexiones teóricas sobre el liderazgo en el desarrollo empresarial

Theoretical reflections on leadership in business development

Reflexões teóricas sobre liderança no desenvolvimento de negócios

Diego Andrés Carrillo-Rosero ¹
ua.diegocarrillo@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6857-4519>

Ángela Verónica Paredes- Núñez ²
vero_parredes@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9250-0947>

Isaac Israel Paredes-Núñez ³
fatjoe17_1@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4762-8498>

Carmita del Rocío Núñez-López ⁴
rocionuniez@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4300-7048>

Correspondencia: ua.diegocarrillo@uniandes.edu.ec

* **Recepción:** 19/ 09/ 2019 * **Aceptación:** 9/10/ 2019 * **Publicación:** 03 /12/ 2019

¹ Magíster en Administración de Empresas Mención Planeación, Ingeniero en Dirección y Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Licenciado en Empresas Turísticas y Hoteleras, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

² Magíster en Gerencia Empresarial, Licenciada en Antropología Social y Cultural, Ingeniera en Dirección y Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

³ Abogado de los Tribunales de la República, Ingeniera Comercial, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

⁴ Magíster en Psicología Educativa, Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialidad de Supervisión y Administración Educativas, Profesora de Segunda Enseñanza en la Especialidad de Supervisión y Administración Educativas, Doctora en Educación Especialización Gerencia Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación Especialidad Psicología Educativa, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

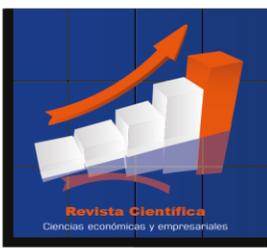
Resumen

En la actualidad las organizaciones deben ajustarse a las necesidades de sus trabajadores, de sus clientes y de su entorno social que cada vez es más competitivo y demanda una mayor presión en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos empresariales, estas necesidades obligan a las organizaciones a estudiar e investigar qué tipo de liderazgo es el más adecuado para el desarrollo de las mismas, siendo capaces de adaptarse a los cambios internos y externos que la sociedad ejerce. Este artículo tiene como finalidad exponer la importancia del liderazgo en el desarrollo empresarial debido a su impacto positivo en los trabajadores y en su desempeño laboral dentro de la organización. Se plantea como un trabajo de revisión teórica, teniendo como metodología el análisis del discurso y como objetivo hacer un aporte a los interesados en el tema. El estudio realizado permite concluir que el liderazgo en el desarrollo empresarial influye de forma positiva en el clima laboral, brindando bienestar a los trabajadores, porque generan ambientes de trabajo motivantes, que les permite a los empleados crecer y desarrollarse tanto en lo personal como profesionalmente.

Palabras claves: Liderazgo; desarrollo; empresarial; organizaciones; estabilidad organizacional; desempeño; laboral.

Abstract

At present, organizations must adjust to the needs of their workers, their clients and their social environment, which is increasingly competitive and demands greater pressure in terms of meeting business goals and objectives. These needs force organizations to study and investigate what type of leadership is most appropriate for the development of them, being able to adapt to the internal and external changes that society exercises. This article aims to expose the importance of leadership in business development due to its positive impact on workers and their job performance within the organization. It is proposed as a theoretical review work, with the methodology of discourse analysis and as an objective to make a contribution to those interested in the subject. The study made it possible to conclude that leadership in business development positively influences the work environment, providing well-being to workers, because they



generate motivating work environments that allow employees to grow and develop both personally and professionally.

Keywords: Leadership; development; business; organizations; stability organizational; performance; labor.

Resumo

Atualmente, as organizações devem se ajustar às necessidades de seus funcionários, clientes e ambiente social, o que está se tornando mais competitivo e exige maior pressão no cumprimento das metas e objetivos de negócios. Essas necessidades obrigam as organizações a estudar e investigar que tipo de liderança é mais apropriado para seu desenvolvimento, podendo se adaptar às mudanças internas e externas que a sociedade exerce. Este artigo tem como objetivo expor a importância da liderança no desenvolvimento de negócios devido ao seu impacto positivo nos trabalhadores e no desempenho do trabalho na organização. É proposto como um trabalho de revisão teórica, com a análise do discurso como metodologia e objetivo de contribuir com os interessados no assunto. O estudo realizado permite concluir que a liderança no desenvolvimento de negócios influencia positivamente o ambiente de trabalho, proporcionando bem-estar aos trabalhadores, pois geram ambientes de trabalho motivadores, que permitem aos funcionários crescer e se desenvolver pessoal e profissionalmente.

Palavras-chave: Liderança; desenvolvimento; negócios; organizações; estabilidade; organizacional; desempenho; trabalho.

Introducción

El Como se ha indicado en el resumen, los autores de este artículo están convencidos que las organizaciones modernas necesitan ajustarse a las necesidades de sus trabajadores, de sus clientes y del entorno social, que cada vez es más competitivo y demanda una mayor presión en cuanto al cumplimiento metas y objetivos empresariales. Por ello se insiste en la necesidad que tienen las organizaciones en estudiar e investigar qué tipo de liderazgo es el más adecuado para el desarrollo de las mismas, para poder ser capaces de adaptarse a los cambios internos y externos que la sociedad requiere.

Este artículo tiene como finalidad exponer la importancia del liderazgo en el desarrollo empresarial de cada una de las empresas, debido a su impacto positivo de parte de los colaboradores y en su desempeño laboral dentro de la organización, ya que se le considera un factor que potencia el compromiso que es relevante de sus subordinados con la visión y misión propuesta por cada una de las empresas, el liderazgo que hoy en día trasciende fronteras, y que se posiciona, que es revolucionario y muy necesario en tiempos difíciles, ya que transmite a sus seguidores sensaciones de empoderamiento, delega autoridad y forma nuevos líderes, hace énfasis en la resolución de problemas y un buen uso de razonamiento lógicos los conoce y los resuelve de inmediato.

Para los empresarios es necesario que deben manejar y conocer los estilo de liderazgo que implemente en sus empresas, logrando, motivar, estimular, energizar, incentivar y promover, a sus colaboradores para que éstas adopten una buena actitud y disposición, que sientan el empoderamiento del lugar al que pertenecen en sus labores cotidianas sintiéndose tranquilas y felices en su trabajo, factores determinantes que conllevan, al logro de los objetivos definidos por el líder de área y de la organización. (Brunet,2004).

Los buenos líderes son aquellos que reconoce que el buen trato hacia las personas, son fundamentales para generar un ambiente laboral favorable, saben y conocen que el talento humano son la capacidad y la fuerza laboral y los que sostienen la economía de un país, es un factor esencial, en el éxito del ejercicio empresarial, que enfatizar en lograr mantener unas relaciones positivas con todas las personas, lo que construye vínculos de confianza, facilitando un



entorno laboral de mayor armonía y seguridad el cual permite un mejor manejo de empatía, altos niveles de motivación, entendimiento y por supuesto de productividad y retribución en el campo laboral. Cruz (2011)

En el ejercicio del liderazgo empresarial, podemos descubrir qué es lo que motiva a la gente siendo uno de los aspectos fundamentales la producción y la contribución económica, tomando en cuenta que no todas las personas son iguales y por ende sus expectativas y anhelos son diferentes. Según Cruz (2011)

Gran parte de la actividad de los líderes deben encaminarse a conseguir seguidores, competidores, puesto que mientras más competencia existe más nos obliga a mejora la calidad de nuestros productos.

Siendo que todo nos obliga al logra de una mejor demanda, donde éstos se sientan identificados, atraídos por sus ideas y por su forma de ser. El líder debe construir escenarios de cordialidad, amabilidad, ecuanimidad, entendimiento, y un respeto mutuo.

Acompañado al desarrollo de las actividades de sus inmediatos colaboradores, hace énfasis en lo positivo que producen y en los beneficios que producen para le empresa, recalcando los buenos comportamientos de las personas, indudablemente logrará crear un ámbito laboral satisfactorio, generando un efecto de sinergia en el grupo, dinamizando un excelente en el clima laboral y empresarial, donde las personas cada vez se encuentran con un mayor compromiso y sentido de pertenencia con las organizaciones, aumentando sus niveles de rendimiento y posicionamiento en los mercados y sobre todo en el desarrollo de sus actividades. (Alatorre 2013).

Es conveniente resaltar que los lideres hoy en día y de acuerdo a las necesidades y conforme a las características del actual entorno empresarial, deben cambiar la perspectiva de ver a las personas, solo como un objeto de producción, un “simple indicador empresarial”, en el resultado del ejercicio de maximización de utilidades.

Los líderes modernos, deben tener una aproximación personal con sus inmediatos colaboradores, donde existe confianza seguridad en sus equipos en forma permanente, transmitan entusiasmo,

motiven y eleven la autoestima de sus trabajadores; deben lograr que las personas adopten un modelo de desarrollo tanto personal como en lo organizacional, estos son aspectos que marcan y dejan huellas en la vida de una empresa, que se resaltan de un líder como ejemplo a seguir. Y en esto es lo que se pretende hacer de los líderes, el cual paralelamente une al enfoque de revisión para que se cumplan las tareas, metas y objetivos, siendo lo más primordial propiciar y mantener un excelente ámbito laboral, el cual aumenta la productividad y la permanencia de sus colaboradores, logrando consolidarse como un estilo de liderazgo con apasionamiento y entrega a su empresa a la que se debe. (Cruz 2011).

Se ha identificado que el liderazgo en el desarrollo empresarial influye de forma positiva en el clima laboral brindando bienestar a los trabajadores, porque generan ambientes de trabajo motivantes, que les permite a los empleados crecer y desarrollarse tanto en el campo personal como en el campo profesionalmente. Según Curtis y O'Connell, (2011)

Señalan que un líder en el desarrollo empresarial es capaz de crear fuertes compromisos y lealtad por parte de los seguidores, además de esto hace que, al brindarle confianza y apoyo, se incrementara la autoestima, la consideración el respeto y su satisfacción para poder cumplir con las metas y objetivos que se propone la organización. Por su parte Bass & Riggio, (2006)

El liderazgo en el desarrollo empresarial a diferencia del liderazgo transaccional, busca desde un principio el cumplimiento de objetivos a través de la inspiración impartida a los seguidores y no por recompensas o castigos, además de esto, el líder liderazgo en el desarrollo empresarial ayuda e impulsa el desarrollo de los seguidores con el fin de que estos aporten más al grupo, sean innovadores, más creativos, más resistentes al estrés y más flexibles al cambio para que en el futuro puedan convertirse en los próximos líderes transformacionales (Bass & Riggio, 2006).

El liderazgo en el desarrollo empresarial es un tipo de liderazgo más integral que el liderazgo transaccional. Para explicar esto se basa en las definiciones de los dos tipos de liderazgo en los que, el liderazgo en el desarrollo empresarial está enfocado en la reciprocidad y la consecución de objetivos y la emotividad en cada una de las personas y el trabajo conjunto para elevar la moral. Según Antonakis, & House. (2002)



Podemos concluir esta parte del trabajo señalando que, se puede definir que el estilo de liderazgo implementado por el líder, tiene una incidencia de alto impacto, en el clima laboral que perciben los colaboradores dentro de una organización o de una empresa siendo la caracterización de las cualidades y competencias que tenga un líder, y que generan un efecto positivo o negativo frente a sus inmediatos colaboradores.

Desarrollo

El Liderazgo en el desarrollo empresarial

Comprenden los procesos que se ve enfocado en la estimulación de la conciencia y la estimulación en la labor de los trabajadores o de los empresarios, a fin de convertirlos en seguidores productivos, para el logro de buenos réditos económicos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo, bajo el liderazgo en el desarrollo empresarial

El líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, dicho liderazgo se enfoca en motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez, un beneficio para la colectividad. Bass y Avolio (2006),

El liderazgo en el desarrollo empresarial es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores empresarios, centrándose en transformar a otros en ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, equitativa, enfocándose de manera integral a las organizaciones; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores. Velásquez afirma, que el liderazgo en el desarrollo empresarial lo que implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional. Para Velásquez (2006),

El liderazgo en el desarrollo empresarial presenta un conjunto de lineamientos que se postulan para las personas logren seguir a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía. Lerma (2007),

El liderazgo en el desarrollo empresarial está orientado a la participación de los seguidores, y en el empoderamiento, adjudicando significativamente en la tarea de progresar y triunfar en el campo laboral y empresarial. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar, así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones. Leithwood, Mascal y Strauss (2009)

Por lo antes descrito, se entiende que el liderazgo en el desarrollo empresarial comprende un proceso de dirección, en el cual vamos a la transformación del entorno representativamente desde un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades llevadas a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos trazados y cumplidos.

Así entonces, el liderazgo en el desarrollo empresarial procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno esto es tanto interno como externo, para lo cual sensibiliza a cada uno de los colaboradores empresariales, logrando el empoderamiento de la misión y la visión trazada en las empresas; consecuentemente se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales.

El liderazgo en el desarrollo empresarial en lo referente a su desarrollo motivacional y de emprendimiento para la construcción el cual resultado, además de interesante, muy útil para lo que se ha querido expresar en este artículo. Bracho y García (2013)



Características personales del liderazgo en el desarrollo empresarial

El liderazgo en el desarrollo empresarial enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas. De acuerdo con Maxwell (2007).

El liderazgo en el desarrollo empresarial, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad y salud; así como las relacionales, que incluyen el amor y afiliación. Según Bass y Avolio (2006).

Para los autores citados, la orientación hacia el proceso transformativo, implica el establecimiento de parámetros para dar cobertura a las necesidades de crecimiento personal, generando compromiso hacia el logro del objetivo grupal.

Este cambio genera como resultado que los seguidores tengan la posibilidad de convertirse en líderes auto dirigidos, autorregulados, auto actualizados y auto controlados; generando un efecto multiplicador en cuanto estimula tanto el desarrollo de cada individuo, como la transformación del colectivo organizacional, indican además que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello, es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral.

Cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como respeto hacia él, siendo motivados por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Cuando un líder es carismático diseña formas novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a las amenazas que se le presentan, también trata de salir del statu quo, así como modificar

el medio ambiente. Los seguidores se identifican con las aspiraciones de los líderes carismáticos, quieren emularlos porque les transmite seguridad.

El líder transformacional demuestra características de pro-actividad, enfocándose en estimular de manera persistente la conciencia crítica en sus seguidores. Focalizándose en lo colectivo, centrándose en el logro de los propósitos esenciales. Según Bass y Riggio (2006).

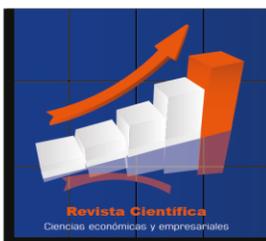
Por su parte Cruz (2011) señala que el liderazgo en el desarrollo empresarial maneja un carisma o influencia idealizada que, a través de sus logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados. El carisma produce que los seguidores establezcan una vinculación emocional con el líder, se sientan motivados por el logro de los objetivos, sustentando el alcance de una visión compartida.

Se expone la importancia de la creatividad en el liderazgo en el desarrollo empresarial, y al respecto señalan que comprende el nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas.

Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que los mismos se desempeñen de manera independiente. De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas. Bass y Avolio (2006),

El líder creativo debe demostrar competencias para asumir la responsabilidad de dirigir hacia el libre logro de los objetivos. Dicho líder debe tener una visión orientada al futuro, dirigiendo sus energías para enfrentar problemas complejos, ante los cuales no se muestra atemorizado. Un líder creativo no utiliza el pensamiento convencional, emplea de manera eficaz su inteligencia y asume la sabiduría como un medio para alcanzar el éxito. Bass y Riggio (2006),

El líder creativo debe ser capaz de mostrar apertura para el aprendizaje, visión prospectiva, innovación, capacidad para crear sinergia, para asumir riesgos, con compromiso e integridad en sus actuaciones. Es considerado como un sujeto capaz de diseñar y manejar el cambio más allá de los paradigmas establecidos.



En nuestra opinión el liderazgo y el desarrollo empresarial deben demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la sinergia en la organización.

En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como medio fundamental del crecimiento personal y forma de implicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo. Aseveran que los líderes y el desarrollo empresarial, ejercen influencia sobre sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de manera conjunta, buscando la colaboración de todo el personal de la organización. Bass y Avolio (2006),

Otra característica es la Visión ya que implica el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de propósito para lograr la participación activa de los seguidores. Para Bass y Avolio (2006),

Un liderazgo con visión de futuro apoya las habilidades de comunicación, tornándolas potentes para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus tareas, alentándoles a confiar en sus capacidades, indican que el líder debe proporcionar un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a su actuación dentro de las organizaciones. Debe igualmente generar confianza en las actuaciones para lograr la visión, manteniendo los mismos niveles de actuación cuando esté o no presente el líder. Según Bass y Riggio (2006)

El impacto del liderazgo en el desarrollo empresarial en los miembros de la organización, se da por cuanto los seguidores se identifican con el líder, así como con la visión, objetivos y valores organizacionales. Por ello, el líder debe tener la cualidad de informar, guiar, y orientar al seguidor para que éste se identifique con los valores impulsores del logro de la visión organizacional. Dicho líder debe tener la capacidad de generar ideas compartidas, fomentar el espíritu colaborativo, concretando un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

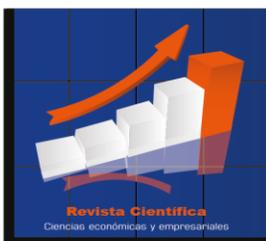
Por otro lado, se señala que un líder ético es un directivo auténtico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. Este liderazgo en el desarrollo empresarial asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como una imposición. Bass y Avolio (2006).

El liderazgo en el desarrollo empresarial se rige por un conjunto de valores claramente establecidos, los promueve, los defiende y los comparte como parte de su integridad. Estos líderes demuestran competencias para ejercer una dirección ética, lo cual les conlleva a construir confianza y credibilidad, agregan que la ética es una cualidad del líder que debe ser desvinculada del ámbito emocional, en cuanto implica la competencia de actuar en forma correcta, apegado a los valores, de acuerdo con un código de conducta y debe ser capaz de desvincularse de aquellas situaciones que le involucran emocionalmente.

La Orientación a las Personas es también un aspecto importante en esta materia, implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos. Para ello, se orienta a la comunicación efectiva de los problemas de los seguidores, atendiendo tales necesidades. Este líder promueve con su conducta empática la comunicación, así como la vigilancia a los conflictos, respetando y celebrando la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo de trabajo. Los seguidores tienen la voluntad de desarrollo personal como también la motivación intrínseca para sus tareas. Según Bass y Avolio (2006).

El liderazgo en el desarrollo empresarial señala que la orientación hacia las personas implica que se concreten óptimas interacciones entre el líder y sus seguidores, atendiendo a los requerimientos de éstos tanto de manera oportuna como efectiva. Estableciendo relaciones estrechas pero respetuosas con sus seguidores y su entorno. Los líderes consideran su posición de líder como provisional siendo este resultado del otorgamiento del mismo por otras personas. Velásquez (2006).

Del mismo modo, agregan que bajo la óptica el liderazgo en el desarrollo empresarial, la mejor forma en la que una organización motiva y gestiona a sus empleados supone un activo importante a través del cual se pueden derivar ganancias competitivas. Agrega Velásquez (2006),



Se señala que el líder en el desarrollo empresarial debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización. Leithwood, Mascall y Strauss (2009).

El liderazgo en el desarrollo empresarial en su orientación coherente, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse y, si es necesario, eliminar los propios paradigmas los cuales no le permiten transformar a su empresa, o estén en contra o presenten falta de consistencia con la realidad la cual experimenta la organización.

Explica que, ante situaciones especialmente complejas, los líderes en el desarrollo empresarial demuestran una coherencia lo cual inspira confianza, además de compromiso a los grupos de interés. Por otro lado, Bass y Avolio (2006),

Agregan que el liderazgo en el desarrollo empresarial, muestra elevada capacidades para adaptarse, así como reorientar su acción directiva en función de un entorno cambiante, logrando la coherencia necesaria para crear sinergia entre los grupos de personas a su cargo. Ello supone mantener la coherencia entre sus actuaciones con los lineamientos estratégicos de las organizaciones, tales como la misión, la visión incluso los valores de la organización. Dicha coherencia les conlleva a ejercer una actitud positiva a la colaboración, así como a la participación de los grupos para alcanzar el éxito en la estrategia empresarial; por lo cual este líder mantiene la armonía entre lo que piensa, dice y hace; es decir, entre el pensamiento, la palabra y la acción. Leithwood, Mascall y Strauss (2009).

Factores del liderazgo en el desarrollo empresarial

Los factores del liderazgo organizacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. En cuanto a los factores el liderazgo en el desarrollo empresarial, incluyen los siguientes: Consideración Individual; Estimulación Intelectual; Motivación e Inspiración; Influencia Idealizada; Tolerancia Psicológica. Según Bass y Avolio (2006).

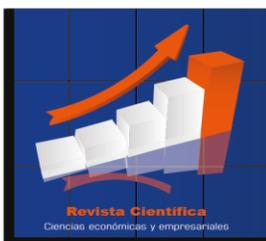
Los referidos autores, aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros.

Se agrega que el líder en el desarrollo empresarial conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores. Por su parte, Lerma (2007) afirma que el líder presta atención a las necesidades individuales de logro, así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo. Velásquez (2006).

La opinión que cuenta es que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. Leithwood, Mascall y Strauss (2009),

El liderazgo en el desarrollo empresarial crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional, agregan que el liderazgo en el desarrollo empresarial le da importancia a cada uno de sus seguidores, por ende se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

Se indican que el liderazgo en el desarrollo empresarial se empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas, agregan que el liderazgo en el desarrollo empresarial estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación.



El liderazgo en el desarrollo empresarial es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones, así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen, este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones. Bass y Avolio (2006),

Se plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes, el liderazgo en el desarrollo empresarial motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro.

El liderazgo en el desarrollo empresarial es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas, así como con la visión, la cual es compartida, tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir por su parte. Bass y Avolio (2006),

Se sostiene que el liderazgo en el desarrollo empresarial ejerce una influencia idealizada por lo cual implica que se dan sentido al propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; en el liderazgo se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Bass y Avolio (2006).

Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética. Opinan Bass y Riggio (2006), que el líder transformador es influyente, genera

ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Bass y Avolio (2006).

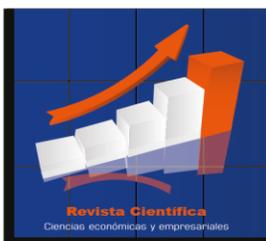
Para Leithwood, Mascal y Strauss (2009), el liderazgo en el desarrollo empresarial ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales, así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal.

Se expone que la tolerancia psicológica refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el liderazgo en el desarrollo empresarial utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar, así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles. Bass y Avolio (2006)

Agregan que, coherentemente con el modelo, el liderazgo en el desarrollo empresarial debe tener la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos. Siguiendo en esta temática, Bass y Riggio (2006).

Los planteamientos antes mencionados conducen a afirmar la existencia de diversos factores que configuran el liderazgo en el desarrollo empresarial, los cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos. En este sentido, es importante que los líderes expresen la consideración individual hacia los seguidores, a los fines de configurar equipos de trabajo comprometidos.

De igual forma, es necesaria la estimulación intelectual de los colaboradores, a los fines de procurar el mayor provecho posible de las actividades realizadas, así como lograr la motivación e inspiración necesaria para una ejecución adecuada. De este proceso surge la influencia y la tolerancia necesaria para conducir a los grupos hacia los objetivos propuestos por la empresa.



Conclusión

Fundamentados en la revisión teórica realizada, se puede concluir que el liderazgo en el desarrollo empresarial implica un proceso de dirección en el cual la modificación del entorno representa un aspecto fundamental, donde el líder debe constituirse en un actor motivacional para el cambio organizacional, quedando claro que las características personales del liderazgo en el desarrollo empresarial como; carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, coherencia y orientación a las personas, deben estar siempre presentes en ellos. Las mismas que siempre deben ser evidenciadas en la gestión de los líderes, quien sirve de modelo en el proceso de guiar a sus seguidores en el cometido empresarial, lo cual es favorable para el desempeño de las actividades cotidianas en toda organización.

Son muy importantes también resaltar el hecho de que la consideración individual, la estimulación intelectual, motivación e inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica; son factores que caracterizan el liderazgo en el desarrollo empresarial, siendo considerados a los efectos de este análisis, fundamentales dentro de los procesos y actividades organizacionales, por cuanto apalancan las motivaciones personales de los colaboradores, generando en ellos transformaciones en pro del bienestar personal, colectivo, empresarial.

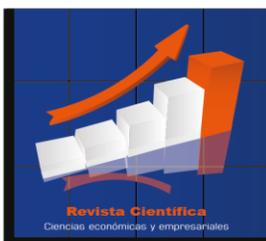
Por otra parte, el liderazgo en el desarrollo empresarial, debe considerar la satisfacción de los colaboradores dentro de las empresas, el esfuerzo extra y la efectividad, lo cual supone que el resultado de la labor de liderazgo emprendida es satisfactoria a los fines de obtener los objetivos propuestos.

Responsablemente se puede señalar que, el liderazgo en el desarrollo empresarial, puede generar un empoderamiento por parte de los trabajadores, un sentido de pertenencia e identificación con la organización, como resultado del modelaje del líder quien con sus acciones impulsa y motiva a sus seguidores en el proceso, a desarrollar una labor eficiente en pro de alcanzar los objetivos trazados, sin que se sientan presionados en forma arbitraria, sino por el contrario asuman un compromiso tal con su líder, siendo corresponsables de las actividades y procesos de la organización.

Por último, se puede concluir que el liderazgo en el desarrollo empresarial influye de forma positiva en el clima laboral, brindando bienestar a los trabajadores, porque generan ambientes de trabajo motivantes, que les permite a los empleados crecer y desarrollarse tanto en lo personal como profesionalmente.

Referencias

1. Alatorre, A. V. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educacion* (2013) Volumen 11, Numero 1
2. Antonakis, & House. (2002). *Liderazgo Transformacional y Carismatico*. Oxford: Elsevier Science
3. Bass, R., & Riggio, B. (2006). *Liderazgo Transformacional*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
4. Bass y Avolio (2006), *Los lideres en el desarrollo empresarial* Cordova Argentina Editorial El Rosario.
5. Bracho, O y García, J. (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales universidad Rafael Belloso Chacín* vol. 15 (2): 165 - 177
6. Bass y Avolio (2006) Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU
7. Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en la Organizaciones: Definicion Diagnostica y Consecuencias*. Mexico : Trillas.
8. Cruz, O. (2011). *Liderazgo Transformacional y su relacion con el Capital Psicologico Positivo Grupal* . Madrid : Sesion de Cartel presentado en la III jornada de Emociones y Bienestar .



9. Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). *Essencial Leadershipskills for motivating and developing staff*, Nursing Management.
10. Lerma (2007), Lerma, Alejandro (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson. México.
11. Leithwood, Mascall y Strauss (2009 Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU
12. Maxwell (2007), Maxwell, John (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.
13. Velásquez (2006), Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España

References

1. Alatorre, A. V. (2013). *Interdependence between transformational leadership, organizational culture and educational change: a reflection*. Iberoamerican Magazine on Quality, Efficiency and Change in Education (2013) Volume 11, Number 1
2. Antonakis, & House. (2002). *Transformational and Charismatic Leadership*. Oxford: Elsevier Science
3. Bass, R., & Riggio, B. (2006). *Transformational Leadership* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
4. Bass and Avolio (2006), *Leaders in business development* Cordova Argentina Editorial El Rosario.

5. Bracho, O and García, J. (2013) Some theoretical considerations about transformational leadership. *Journal of Interdisciplinary Studies in Social Sciences*, Rafael Beloso Chacín University vol. 15 (2): 165-177
6. Bass and Avolio (2006) Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, and Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Routledge Press editorial. USA
7. Brunet, L. (2004). *The Climate of Work in Organizations: Diagnostic Definition and Consequences*. Mexico: Threshing.
8. Cruz, O. (2011). *Transformational Leadership and its relationship with the Group Positive Psychological Capital*. Madrid: Poster Session presented at the III day of Emotions and Wellbeing.
9. Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). *Essencial Leadershipskills for motivating and developing staff*, Nursing Management.
10. Lerma (2007), Lerma, Alejandro (2007). *Entrepreneurial leadership: how to be a successful entrepreneur and not die trying*. Thompson Publisher. Mexico.
11. Leithwood, Mascall and Strauss (2009) Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, and Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Routledge Press. USA.
12. Maxwell (2007), Maxwell, John (2007). *Leadership. Golden Principles*. Editorial Grupo Nelson. United States of America.
13. Velásquez (2006), Velásquez, Luis (2006). *Leadership Skills and Leadership Techniques*. Own Ideas Editorial. Spain

©2019 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)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).