

El liderazgo como un factor determinante para el desarrollo de las organizaciones

Leadership as a determining factor in the development of organizations

Adrián Antonio Panamá Guanoquiza

Ingeniera, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador,
adrian.panama@esPOCH.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0001-9819-9246>

Ibeth Jessenia Benítez Cabezas

Ingeniera, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador,
ibeth.cabezas@esPOCH.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0002-2605-5136>

Resumen

Las organizaciones desde mucho tiempo atrás han estado experimentando muchos eventos, que de cierto modo configuraron la estructura administrativa. La globalización ha sido uno de los muchos factores, pero sin embargo este ha desencadenado y han abierto un sin número de oportunidades, que solo los verdaderos líderes han utilizado y aprovechado, de tal forma que dejaron a todas aquellas ortodoxas en el olvido y dando paso a una nueva generación conocida como las OXOs. Las mismas han proliferado por factores importantes; la tecnología y el liderazgo exponencial transformacional, analizando a simple vista la tecnología es la responsable de dicho evento, pero no es así en el siguiente documento se muestra teóricamente como el liderazgo es el motor que logra ventaja y una transformación eficaz.



Imaginario Social

e-ISSN: 2727-6362

enero - junio 2019 Vol. 1-1-2019

<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 09 de octubre 2018

Aceptación: 15 de diciembre 2018

1-18

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Palabras clave: liderazgo, globalización, organización, administración, tecnología.

Abstract

Organizations have long been experiencing many events, which in a way shaped the administrative structure. Globalization has been one of many factors, but it has nevertheless triggered and opened up countless opportunities, which only true leaders have used and taken advantage of, in such a way as to leave all those orthodox ones behind and give way to a new generation known as the OXOs. They have proliferated due to important factors; technology and transformational exponential leadership, analyzing at first sight the technology is responsible for this event, but it is not like that in the following document it is theoretically shown how leadership is the engine that achieves advantage and an effective transformation.

Key word: leadership, globalization, organization, management, technology.

Introducción

Las organizaciones como tal a través del tiempo han venido evolucionando por efectos adaptativos a los fenómenos que paulatinamente se fueron presentando, uno por ejemplo que trajo gran cambio en las organizaciones es la revolución industrial y por otro lado como evento más contemporáneo tenemos la globalización. Como lo mencionado, fenómenos como estos, han dado paso a la aparición de las nuevas organizaciones, así como las generaciones en las personas, de igual manera las organizaciones se pueden analizar en una misma perspectiva (Agüero & Ferreiro, 2011).

La generación de organizaciones que se viven en la actualidad son las OXOs y su líquido vital, por así decirlo, que dio luz a los mismos fue el liderazgo, y específicamente el transformacional, que si bien podría llegar a ser al que se conoce como el liderazgo exponencial. Las organizaciones poseen una estrecha relación con el liderazgo por tal motivo es fundamental que éstas conozcan qué modelo practican o cual de los modelos es el ideal en el proceso de adaptación al cambio (Ismail, Malone, & Geest, 2016). En este contexto se analiza tres modelos que influyen de manera positiva a los distintos grupos de trabajo de las empresas estos modelos son; el de

transformación que trabaja con el mecanismo dar y recibir, es el más eficaz por que se adapta rápidamente al cambio, posee una visión trascendente y una influencia masiva, otro de estos modelos es el liderazgo transaccional, siendo este un buen mecanismo pero que sin embargo y cabe recalcar que no genera resultados óptimos. Por último, el liderazgo ético como bien se conoce el eje de una organización son sus colaboradores por ello los líderes y el liderazgo deben basarse en la rectitud teniendo en cuenta la reflexión moral pues este se convierte en ejemplo para la realización de las actividades (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, 2016).

Las organizaciones poseen ventaja competitiva al poseer un liderazgo transformacional pues les permite adaptarse al cambio sin dificultad ya que todos los factores que la componen trabajan como engranajes para solucionar problemas y lograr mayor eficiencia, dicho factor también es importante y el primordial, en la generación de las nuevas organizaciones, las que se conocen como OXOs. Una persona o una organización con liderazgo será pues la que logre sobresalir en el mundo actual y adaptarse de mejor manera, es por ello que el liderazgo es la clave para la generación y desarrollo de las futuras organizaciones, que se integren a la generación actual en la que vivimos (Mina, 2015).

Materiales y Métodos

La metodología que se aplicó en el siguiente trabajo de investigación buscó una determinación, la cual se direccionó a generar mayor comprensión de varios conceptos que se trataron en este artículo, por ello se hizo importante la utilización de la herramienta de revisión literaria para que la información encontrada sea relevante y de importancia, causando impacto dentro de las ciencias sociales, este mecanismo de investigación también nos permitió evaluar e interpretar los diferentes contenidos disponibles que se han ido desarrollado en el tiempo como lo afirma (Ramírez & García P, 2018). Otros de los métodos utilizados fue la revisión bibliográfica que es una de las más utilizadas y puede ser aplicada en cualquier tema de investigación para identificar la importancia y originalidad del mismo como lo afirma (Gómez, Navas, Aponte, & Betancourt, 2014) Este método permitió encontrar y recopilar información relevante sobre el tema en desarrollar este método se sistematizó y analizó los datos encontrados permitiendo así ser concretos y claros con lo que se va a explicar.

Para esta investigación bibliográfica y literaria que hemos desarrollado fue necesario establecer tres pasos como lo determina (Esther Maya, 2014). El primero la identificación del tema que se va a tratar, luego de este procedimiento se comenzó a realizar la búsqueda en varios artículos de interés en que los cuales se buscaron ideas y conceptos importantes que dieran realce a la investigación y por último se procedió esquematizar los conceptos encontrados y extraer los más relevantes dándoles un solo sentido coherente.

Resultados

Las organizaciones

Las organizaciones desde sus orígenes fueron creadas y estuvieron estrechamente relacionadas con el estado, su creación como tal respondía a las distintas actividades que se desarrollaban ya sea de extracción de recursos, la manufacturera, o la de servicios. (Rojas, 2009). Todas estas actividades con el paso del tiempo fueron paulatinamente separándose del poder estatal y pasaron a ser de carácter privado, donde sobresalían los dos primeros sectores, situación que se vio radicalmente transformada por la Revolución Industrial, este hecho histórico desencadenó algunos aspectos los cuales según (Rojas, 2009) son “(...) la mecanización de los medios de producción, el aumento de tamaño de las empresas, la fabricación en serie (...) y, un cambio en la relación de capital y trabajo” (Chiavenato, 2007).

Las organizaciones y la globalización

En un entorno global y cambiante se sitúan muchas organizaciones, lo que a comparación de tiempos atrás no lo era., en evidencia de ello tenemos a las organizaciones actuales que crecen de manera eficaz en la parte económica y con lapsos de tiempo pequeños, en contraste a las organizaciones de la vieja escuela la cual era, de forma lenta, consistente y durante varios años. A esto y con ello nos referimos al mundo global, según (Becerra, 2010) dicho término se refiere “Al cambio hacia una economía mundial con mayor grado de integración e interdependencia, cuyos componentes principales son la globalización de mercados y la globalización de la producción”. Tal como señala la autora, esta integración e interdependencia internacional, es la que ayuda para que estas organizaciones puedan tener de cierta manera mayor mercado, es decir, que sus productos lleguen a más personas alrededor

del mundo y que también le permitan desarrollar y efectuar nuevas formas de producción.

Organizaciones exponenciales producto de la globalización

Hoy en día la globalización ha hecho de las organizaciones, un organismo de crecimiento exponencial, según (Ismail, Malone, & Geest, 2016) “Cada mes se duplica el número de organizaciones Exponenciales que salen al mercado”. Ejemplo de ello mostramos a aplicaciones de transporte, de vivienda, de alimentación, de ocio y demás. (Ismail, Malone, & Geest, 2016). Como lo afirman los autores ese crecimiento enorme de aquellas organizaciones que se dan hoy en día, es el resultado de la globalización, inherente a ese crecimiento también aumenta el número de personas que las integran, por tal motivo la relación de la globalización y las empresas generan que las mismas se vuelvan más complejas (Giraldo, Castillo, & Serrano, 2013).

Relación entre organizaciones y personas

Dentro de las organizaciones el recurso más importante es el conocimiento y con ello hablamos del talento humano, es decir las personas. Según Chiavento (1999) dice que “Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de “Org”. Esto significa que la relación de las organizaciones con las personas es muy estrecha, y se podría decir también que las organizaciones son el eje donde se desarrollan la vida de las personas.

Además de que las personas tengan una relación íntima con la empresa, también es importante conocer que son de verdadera importancia, según (Giraldo, Castillo, & Serrano, 2013) ‘ ‘ (...) el talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado. Aquellos son de los agentes con mayor relación y que más beneficio llevan a las mismas, teniendo una relación del par, de y entre empresas u organizaciones y las propias personas, ya que a través de ellas se pueden desarrollar, aprender y lograr sus objetivos y metas personales.

El liderazgo en las organizaciones

Como ya conocemos las personas son el activo más relevante dentro de una organización, ya con ello una organización sin personas no tendría razón de ser, aun cuando la automatización alcance su máximo nivel siempre requerirá de algún humano con sus habilidades intelectuales apoyando a la resolución de problemas,

según (Agüero & Ferreiro, 2011), la función de las personas para un buen funcionamiento en el desempeño organizacional tiene aparición en la actualidad y es un factor clave, que apoyada con el tema de la gestión del talento humano, genera una ventaja competitiva de crecimiento dentro de una organización, y además está estrechamente relacionada con el liderazgo (Agüero & Ferreiro, 2011).

El liderazgo por tal motivo es la herramienta muy importante que ayuda a gestionar el talento humano dentro de una organización, y además como lo dice Agüero & Ferreiro (2011) el “liderazgo tiene como función el mejoramiento de las relaciones interpersonales, a que la gente se sienta mejor y con más ganas de hacer”. Según lo comentado por el autor el liderazgo potencia las habilidades personales, logrando así que la organización mejore continuamente, y como lo señalado siendo las personas el principal motor de cambio en las organizaciones, el liderazgo lo hace realidad, he ahí la gran importancia de dicho tema.

En ese sentido se debe como factor de relevancia primaria conocer el concepto y como este tema se transforma en una ventaja competitiva. Para ello echemos un vistazo sobre estos temas los mismos que a continuación se desarrollan.

¿Qué es el liderazgo?

Según Gómez (2002) el liderazgo es la técnica que una persona posee para poder de alguna manera influir en un grupo para que se logren las metas. Asimismo, León, Orellana, & Pereira (2017) mencionan que aquello se concreta en una habilidad que se desarrolla con el tiempo en las personas, estas mismas habilidades tienen como fin conseguir metas organizacionales.

Por otro lado, según Koontz & O'Donnell (2001) “El principio primordial del liderazgo es que las personas tiendan a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas (León, Orellana, & Pereira, 2017). En consideración este es el sentido primordial que se aplican y que se deben aplicar dentro de las organizaciones, ya que consiste en una definición que se enfoca en un beneficio mutuo, no solo en el de conseguir metas organizacionales, sino que también se logren las mismas en conjunto y en sincronización a las metas de sus integrantes, a este tipo de enfoque es lo que se conoce como Liderazgo transformador.

Como lo deslumbrado en líneas anteriores, el más acertado es el liderazgo transformador, que tiene el enfoque de lograr objetivos mutuos, tanto de la

organización como de los mismos integrantes. En ello se puede definir al liderazgo transformador como: "(...) efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables" (National Minority Aids Council, s.f, p.17).

Como lo afirma el autor, un liderazgo de enfoque transformacional no solo se enfoca en conseguir metas, sino que también incluye otras acciones, para conseguir desarrollo positivo de las personas. Al conseguir esto se efectúa una especie de ganar entre organizaciones y personas. Como sabemos, para que una organización crezca de forma exponencial y se desarrolle, sus integrantes productivos de igual forma lograrán que las mismas se mantengan y logren productividad y con ello el éxito.

¿Cuándo aparece el término liderazgo en la administración organizacional?

Para saber de ello debemos fijarnos en la evolución de la administración organizacional, con ellos antes debemos también ver en qué enfoque se tomó al liderazgo como el factor determinante, en la siguiente tabla basada en los enfoques Administrativos de Chiavenato (2007) se visualizan los enfoques y señalaremos en qué etapa el liderazgo toma aparición y fuerza.

Tabla 1

Enfoque Administrativos.

Enfoque Clasico de la administración
Enfoque Humanista de la administración
Enfoque Neoclásico de la Administración
Enfoque estructuralista de la administración
Enfoque del comportamiento en la administración.
Enfoque sistámico de la Administración.
Enfoque situacional de la administarcaión.
Nuevos Enfoques de la administración.

En la tabla se pueden visualizar diferente enfoque que pasó la Administración organizacional, en ello mediante un análisis se pudo deducir, aún cuanto increíble parezca, el liderazgo apareció en todas las etapas, pero de diferentes modos o estilos y con distinto grado de énfasis. Al respecto con esto en cada una de las teorías y escuelas administrativas, se requiere de un estilo de liderazgo para que permita la aplicación de las nuevas herramientas en función del mejoramiento de la organización (Estrada, 2007).

Impacto del liderazgo en las organizaciones exponenciales

Es importante tener en cuenta que el liderazgo en organizaciones ha sido el responsable de que ellas se encuentren posicionadas, en el ranking de las más grandes del mundo. No obstante, muchas de ellas han sobrepasado en corto tiempo en términos de ingresos a organizaciones que históricamente se constituyeron como las más grandes.

Al hablar de esto nos referimos a las OXOs, tema ya mencionado en párrafos anteriores, pero que ahora aclararemos aún más de lo que trata y por qué son producto de un buen liderazgo o un buen líder. Para aclarar se debe considerar que el término exponencial fue y es utilizado muy frecuentemente por (Mina, 2015), y que como de manera general conocemos exponencial es una cantidad que crece en cierta magnitud de forma acelerada.

Con lo mencionado se llega a entender que es exponencial pero que es una organización exponencial según (Ismail, Malone, & Geest, 2016) es "(...) aquella cuyo impacto es desproporcionadamente grande, al menos 10 veces más que su competencia debido al uso de nuevas técnicas organizativas y de aceleración".

Según dichos autores las Oxos, como es evidente crecen de manera rápida. Este crecimiento exponencial es debido, uno, a las tecnologías de ahora y dos, a la capacidad que tengan los dirigentes como líderes. (Ismail, Malone, & Geest, 2016)

Importancia del liderazgo en las OXOs

Otro dato muy importante del liderazgo según Cardona & Rey (2009) es que "Con el paso del tiempo, ésta ha dejado de ser una característica exclusiva de los altos directivos y ha pasado a ser una competencia crítica buscada en todos los niveles de la organización" (p.47). Tal como lo afirma el autor el liderazgo de hoy en día, es más

asociativo, que conforma no solo el máximo integrante, sino que también lo integran todas las personas dentro de una organización.

Las organizaciones exponenciales entonces se crean con el apareamiento de las tecnologías y demás, pero se debe tomar en cuenta que las mismas fueron responsabilidad de una persona, y aquellas fueron grandes líderes, casos como Facebook, YouTube, Uber, etc.

Cómo se puede notar el líder de estas organizaciones poseen cualidades importantes según Vadillo (2013) habla acerca de que “Los distintos estudios realizados han encontrado una serie de cualidades que habitualmente se dan entre los líderes de distintos grupos, (...) son un razonamiento, perspicacia y buena empatía” (p.25). Por ende, hablar de liderazgo hablamos de varias cualidades las cuales se pueden desarrollar, para poder llevar a nuestras organizaciones a la cima, aprovechando el entorno y las distintas herramientas siempre pensando en grande. Para ello es necesario conocer los métodos más relevantes dentro del ámbito empresarial para ampliar el liderazgo exponencial.

Modelos de liderazgo en Relación a las Organizaciones de Hoy

La globalización, la tecnología y los cambios sociales, económicos causan impacto en las empresas y estas deben adoptar nuevas formas de dirección usando distintas estrategias para dar respuesta a los cambios (Prieto & Rodríguez, 2008). Las nuevas formas de dirección buscan mecanismos para generar eficiencia y eficacia entre los subordinados, por lo tanto, las organizaciones tienen el trabajo de analizar el papel del liderazgo como una herramienta para generar un cambio de forma positiva.

Existen diversos modelos de liderazgo que influyen de forma positiva a los talentos de las organizaciones, debido a, que esta herramienta ayuda a los grupos a llegar a cumplir los propósitos, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno (López Martínez, 2013). A continuación, se van a revisar los modelos más importantes que se deben implantar en una organización de hoy.

Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional es un concepto establecido por Burns en 1978 lo identifico como una revolución de la realidad social pues corresponde al mutuo apoyo entre los subordinados y los líderes (Antares, 2013), obteniendo así mayores ventajas esto quiere decir, que está basado en el dar y recibir por lo tanto tiene un enfoque

transformacional va creando cambios significativos en núcleos organizacionales y personales generando percepciones y los valores con diversas expectativas las cuales aspiran los subordinados. (Fernández & Quintero, 2016)

Este modelo hace que las personas dentro una organización vayan dejando a un lado sus intereses personales para enfocarse y dar prioridad a los intereses del grupo. (Torres Mendoza & Ortiz Rioja, 2006). Los componentes principales de este liderazgo son: el carisma, la inspiración motivacional, atención a los diferentes individuos y la estimulación intelectual, según Bass, 1997, citado por (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, 2016). De acuerdo con esto el modelo de liderazgo se lo ve como un vínculo entre el empleado y la organización ya que busca beneficios para todos miembros y los factores que interactúan en la empresa. Los líderes transformacionales son conocidos también como personas carismáticas transformacionales, operan con una preocupación real por los otros, son éticos por naturaleza, y parecen ser guiados por un conjunto de valores morales que están basados en principios para hacer lo correcto (Fernández & Quintero, 2016). (Jamal, 2014)

Liderazgo transaccional

Es un modelo tradicional que posee cambios planificados, es decir que los líderes planean y generan las estrategias para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización. (Barbosa Ramírez, 2013) (Barbosa Ramírez, 2013), La dinámica de este modelo se basa en la relación de líder-seguidor que implica un intercambio explícito o una negociación implícita entre unos y otros (Den Hartog, Van Muijen & Koopman, 1997 citado por Barbosa Ramírez, 20139). De acuerdo con lo anterior este modelo podría no ser tan efectivo pues los subordinados siguen una sola línea de dirección y dependerá de ellos si cumple o no con la planificación determinada por el líder ya que no lo hace de forma voluntaria debido a que no existe la motivación necesaria para ejecutar las actividades. (Fernández A. S., 2018) (Salas Álvarez, Murillo Vargas, & García Solarte, 2018). Por lo tanto, el liderazgo transaccional es más apropiado para empresas con un entorno poco dinámicas y en donde se requiere que los empleados solo lleven a cabo la tarea de manera más efectiva y eficiente, tal como lo requieren (Franco & Matos, 2013)

Liderazgo ético

Los grupos de trabajo en las organizaciones siempre han sido el eje fundamental para alcanzar los objetivos es por esta razón que las personas deben poseer y practicar habilidades, destrezas, competencias y conocimientos pues son esenciales para el desempeño de sus funciones, (Brito, 2016) de allí su rol participativo en las decisiones estratégicas que se orientan al logro de metas propuestas para su estabilidad en el entorno donde oferta los bienes y servicios. (Paz, Núñez, Garcia Guilianny, & Salomón, 2016)

Según Brito (2016 citado por Correa, J. S., Córdoba, M.D.P.R., & Ospina, M.A.P, 2018) afirma que es fundamental que los líderes a través de la toma de decisiones y acciones éticas se conviertan en ejemplo de rectitud para los grupos de la organización.

Enfocando en el aspecto anterior aquellas personas que trabajan en base a comportamientos o aspectos inherentes de carácter ético, pueden generar un liderazgo importante y cambiar la cultura organizacional (Cortina, A. & Martínez, E. 2008)

El Liderazgo Transformacional como el más efectivo para las organizaciones

De acuerdo con afirmaciones anteriores se determinó que el liderazgo transformacional es el más viable sin embargo desencadena una transformación general a esa cultura pues bien esta busca el apoyo de todos los actores de la organización para cumplir con los objetivos.

Este liderazgo es cuantitativo pues se puede medir la transformación y de igual manera el impacto que causa en la organización al motivar a los grupos de pues causa en ello confianza, lealtad y respeto debido a que su mecanismo de transformación es de calidad provocando que estos grupos trabajen más de lo que ellos mismo esperan. (Fernández & Quintero, 2016).

Este tipo de liderazgo asume los riesgos que se presenten haciendo cambio en la situación presente pues la visión trascendental que posee permite aprovechar las oportunidades logrando así una ventaja competitiva para analizar esto se describirá casos positivos según estudios realizados por Fernández y Quinteros en Venezuela.

En el primer caso se presenta es de la empresa Couttenye & CO., S.A. que trata del legado de Rodolfo Couttenye, de nacionalidad belga, quien se encontró con un

ambiente económico óptimo para impulsar diversos proyectos. Este emprendedor decidió inicialmente trabajar en la confección de calzado, luego incursionó en la industria química en donde enfrentó duras adversidades, lo que le impulsó a conseguir licencias industriales de prestigiosas empresas de clase mundial para elaborar pegamentos, pinturas, resinas y sus envases; estos productos se destinaron a clientes comerciales e industriales. Su perseverancia y visión trascendental le llevó comenzar una industria integrada por un personal capacitado y comprometido con la oferta de productos de calidad, con la mejor relación precio/valor, con procesos amigables al ambiente, mediante una continua reinversión (Fernández & Quintero, 2016).

Esta empresa se compone de valores fundamentales para generar transformación pues desde sus bases busca el compromiso, pasión e integridad de sus trabajadores para el cumplimiento de sus metas. (Couttenye & Co., 2018)

Discusión

Covencauco Industrias S.A. (DOBERMAN) una industria venezolana que se ha beneficiado con el aporte innovador de Ferdinando De Filippo, italiano, quien logró implementar un novedoso y complejo sistema de producción y renovación de neumáticos con sentido ecológico y responsabilidad social. Generando productos de alta calidad de clase mundial, a precios competitivos. (Fernández & Quintero, 2016)

La voluntad, experiencia, visión y valores personales le permitieron emprender y fundar las bases de la empresa su éxito se basa en la implementación de procesos innovadores, uno de ellos es el liderazgo, por ello, su iniciativa se transformó en un legado que lleva tres generaciones dejando un aporte a la industria de Venezuela. (Fernández & Quintero, 2016). La filosofía de esta empresa se centra en el ambiente de trabajo pues la ética, la honestidad y la rectitud de los subordinados genera líneas de liderazgo transformacional ya que todos los miembros de la organización se comprometen a generar un clima altamente productivo valorando cada una de las capacidades y talentos de los grupos de trabajo (Convecauco, 2014).

Los factores esenciales del liderazgo son generar influencia idealizada, motivación mediante la inspiración, estimulación intelectual y la consideración individualizada de los seguidores (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, 2016).

El liderazgo es entendido en muchos de los casos como una herramienta de mando o dirección que realizan integración y potenciación para desarrollar diversas actividades que conlleven al logro de los objetivos y metas planteados, (Fayol 1916 citado por Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, 2018)

Hay que tener en cuenta que liderará y direccionar no son lo mismo pues el liderazgo causa una influencia en los grupos de trabajo mientras que la dirección se basa en mantener los recursos, los sistemas y procesos por lo tanto los mandos altos solo se rigen en una planificación determinada por ello es necesario que estos mandos conozcan de liderazgo para que de alguna manera influyan para mantener una ventaja (Maxuel 1998 citado por Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, 2018).

El liderazgo es una ventaja cuando determinar las bases de una organización es decir la cultura que posee, ya que la implementación de este factor dependerá del comportamiento de los individuos y de los enfoques más contemporáneos que se tenga sobre el liderazgo, es indispensable de igual manera que las organizaciones conozcan las características que establece este factor para generar confianza en el personal, y en los grupos un cambio oportuno que permita el crecimiento y explotación de sus habilidades esto permitirá entender qué intereses de los demás son importantes (Capa Benítez, Benítez Narváez, & Capa Benítez, 2018).

Para generar competitividad siempre se debe tener en cuenta el entorno en el que se encuentran las organizaciones pues la globalización influye en los distintos compromisos actualmente, los cambios como los avances tecnológicos, la calidad, la innovación, flexibilidad y el desempeño humano constituyen un reto los cuales nos ayudarán a mantener una ventaja competitiva (Barbosa Ramírez, 2013). Un liderazgo efectivo que permita crear esta ventaja es el transformacional pues influencia directamente en la dirección de la empresa y en los compromisos que se crea con los distintos grupos ya que estos deben apoyar mutuamente a la dirección y la dirección a ellos para que no se cree incertidumbre, en las actividades que se va a realizar en pro de los objetivos

El liderazgo transformacional se ha convertido en una herramienta clave para alinear los intereses individuales a los de la organización, creando una visión y unas condiciones de trabajo atractivas generador de valor para el cliente, por lo que toda reflexión acerca de su ámbito de actuación, el por qué es importante, cómo se

desarrolla, cómo lograr su efectividad atemperada a las condiciones específicas, siendo las mismas un motor de motivación para la investigación (Capa Benítez, Benítez Narváez, & Capa Benítez, 2018).

Conclusión

El liderazgo transformacional a más de ser una ventaja potencial busca que las direcciones estén sujetas a los cambios pues trabaja con todos los grupos de interés de la organización influyendo en estos compromiso, dedicación y motivación la cual genera una perspectiva que sea capaz de resolver problemas y generar oportunidades venciendo todas las amenazas que se encuentren en el camino.

En un mundo totalmente globalizado, las oportunidades son cada vez mayores es así que las organizaciones pueden dar un salto exponencial, logrando de tal forma crecer y expandirse de forma rápida. Es importante y como se pudo notar el factor más importante para que ello se, es el humano y con ello sus capacidades donde el que prima primordialmente es la capacidad de liderar y como tema para definir mejor en futuras investigaciones es sobre si los distintos tipos de liderazgos ejercen y crean organizaciones exponenciales, o solo uno o algunos tipos específicos.

Para la generación de organizaciones exponenciales se ha podido identificar que ha sido un factor clave el liderazgo, además también de otro componente principal que es la tecnología, sin embargo, el liderazgo prima debido a que tecnología sin la capacidad de una persona cuya habilidad que inminentemente tiene un líder no se podrían efectuar. Incluyendo a ello se debería realizar un análisis de dicho tema en relación con las potencias mundiales y las latinoamericanas, donde como se sabe existe liderazgo y casos efectivos, pero sin embargo no se logra el mismo crecimiento, como hipótesis se podría decir que el factor tecnología es la principal brecha sin embargo será fundamental revisar la literatura.

Referencias

Agüero, P. M., & Ferreiro, N. C. (2011). Introducción la importancia del liderazgo y la dirección empresarial. Obtenido de Eumed: https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion_liderazgo.html

- Antares, V. A. (2013). INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN. *Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio de Educación*, Vol. (11). pp. 1-19.
- Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Virtual Universidad Católica del Norte*, N° 33. pp. 152- 164.
- Becerra, D. P. (mayo de 2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n28/n28a09>
- Brito, J. (2016). La ética y los estilos de Liderazgo. *INNOVA Research Journal*, Vol. 1, No.2 pp. 41-48.
- Capa Benítez, L., Benítez Narváez, R., & Capa Benítez, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, Vol. 10(2). pp 273- 284.
- Cardona, P., & Rey, C. (junio de 2009). El liderazgo centrado en la misión. Obtenido de Harvard Deusto business review, 2009 - academia.edu: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38339229/Liderazgo_centrado_en_la_mision.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3D46_HARVARD_DEUSTO_BUSINESS_REVIEW_El_lid.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSB6BAA36
- Chiavenato. (2007). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A C.V.
- Chiavento. (noviembre de 1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de ucipfg: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-o8/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-o8/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

- Convecaucho, S. (2014). DOBERMAN. Obtenido de <https://www.dobermann.org/es/covencaucho/about/history>
- Couttenye &Co., S. (2018). C&C. Obtenido de <http://www.couttenye.com.ve/nosotros.html>
- Esther Maya. (2014). Metodos y Tecnicas de Investigación. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos_y_tecnicas.pdf
- ESTRADA, M. S. (agosto de 2007). PREDOMINIO DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LA EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN. Obtenido de Dialnet: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-PREDOMINIODELESTILODELIDERAZGOENLAEVOLUCIONDELAADM-4804304.pdf>
- Fernández, A. S. (2018). Liderazgo transformacional, Que es y cómo medirlo. ESIC.
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 22(77), pp. 56-74.
- Franco, M., & Matos, P. (2013). Estilos de liderazgo en las PYME: un enfoque de método mixto. *Int. Entrep. Manag J*, Vol. 11. pp 425-451.
- Giraldo, A. M., Castillo, M. B., & Serrano, A. M. (abril de 2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Gómez, L., Navas, F., Aponte, M., & Betancourt, B. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Redalyc*, Vol. 81(184). pp. 158-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49630405022>

- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 32(2016). pp. 135-143.
- Ismail, S., Malone, M., & Geest, Y. v. (2016). Exponential Organizations. Obtenido de Google Académico:
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XPOUDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=empresas+exponenciales&ots=7Z47gUhXiW&sig=v56XHmLoUw_oQfOKrFu1t8s3fDk#v=onepage&q&f=false
- Jamal, A.-H. (2014). Estilos de liderazgo y sistemas de valores de directores de escuela. *American Journal of Educational Research*, 1267-1276 . Obtenido de <http://pubs.sciepub.com/education/2/12/22/index.html>
- León, G. A., Orellana, B. S., & Pereira, G. S. (enero de 2017). EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA. Obtenido de Scielo:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- López Martínez, E. (2013). La importancia del Liderazgo en las Organizaciones.
- Mina, M. A. (2015). YENDO PARA ARRIBA CON EL CRECIMIENTO EXPONENCIAL. Obtenido de Eumed.Net Revista Caribeña de Ciencias Sociales.: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/10/crecimiento.zip>
- National Minority Aids Council . (s.f). Desarrollo del liderazgo. Obtenido de targethiv:
<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Paz, A., Núñez, M., Garcia Guiliany , J., & Salomon , J. (2016). Rol del liderazgo ético en. *Universidad del Zulia*, N° 32. pp 148-168.
- Prieto, M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y salud Organizacional. *Papeles Psicologicos* , Vol. 29(1). pp. 68 - 82.

- Ramírez, S., & García P, F. (2018). Co-creación e innovación abierta: Revisión sistemática de literatura. *Revista científica de comunicación y educación*, Vol. 54. pp. 13. doi:DOI: 10.3916/C54-2018-01
- Rojas, C. L. (septiembre de 2009). Evolución de las Organizaciones: Un mundo en cambio. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-99112009000200010
- Salas Álvarez, L., Murillo Vargas, G., & Garcia Solarte, M. (2018). 87 LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y DESEMPEÑO: EL CASO DE LAS PYMES. *Business and Public Administration*, pp. 1-12.
- Torres Mendoza, M. R., & Ortiz Rioga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, Vol. XIV. pp 118-134.
- Vadillo, M. T. (2013). Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo. Obtenido de Books Google: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=liderazgo&ots=b8YzbgIufQ&sig=NUsxcD9WDU9oNeChu8-Ofeh288E#v=onepage&q=liderazgo&f=false>