



ALGUNAS REFLEXIONES TEÓRICAS SOBRE LIDERAZGO EMPRESARIAL

Juana Reyna Centeno Ortiz

Estudiante de licenciatura. Instituto Tecnológico Superior de Escárcega
ORCID [https://orcid.org/
0000-0001-6361-9909](https://orcid.org/0000-0001-6361-9909)
e-mail 180205021@itsescarcega.edu.mx

José Alberto Sánchez López

Profesor investigador. Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.
ORCID [https://orcid.org/
0000-0003-0309-4041](https://orcid.org/0000-0003-0309-4041)
e-mail alberto_sanchez@itsescarcega.edu.mx

Correspondencia: **José Alberto Sánchez López** alberto_sanchez@itsescarcega.edu.mx

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Juana Reyna Centeno Ortiz y José Alberto Sánchez López: "Algunas reflexiones teóricas sobre liderazgo empresarial", Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, ISSN: 2660-5554 (Vol 2, Número 17, diciembre 2021, pp.1-12). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/ocsi-dic-2021/liderazgo-empresarial>

RESUMEN

Ser líder no es fácil y tampoco se nace con ese don, cuando alguien quiere ser líder se esfuerza por comprender las necesidades de su empresa, como las de sus colaboradores, al igual que las propias. El no identificar las necesidades, puede traer consecuencias no muy favorables. El objetivo es determinar cuál es la situación actual del liderazgo que se maneja en las empresas, para determinar que si un gran líder realmente hace a una gran empresa. Saber cuáles son las mejores técnicas para liderar a una empresa o que sistema se debe realizar para que una empresa realmente alcance el éxito que desee. Se implementó una metodología para el cual se realizó una serie de recopilación de información que contuviera datos sobre los estilos del liderazgo, tomando lo necesario con base al objetivo. Tomando una breve recopilación de los Resultados, un buen liderazgo viene acompañado de muchos puntos importantes y uno de ellos es el saber escuchar a las personas con las que se trabaja, ya que ellas son la base, y el trabajo del líder es saber identificar cuáles son las cualidades de cada persona para poder asignarles un trabajo en donde se desarrollen mejor, un líder siempre está cargado de responsabilidades de tal modo que debe fijarse en metas específicas para poder lograrlo, el liderar a un grupo de personas te permite ir obteniendo cualidades como son las humanistas y de generosidad. En conclusión, el liderazgo entra en cualquier ámbito del trabajo, de la vida estudiantil o hasta de la vida cotidiana, a ver realizado esta investigación ha dejado expectativas muy altas de la forma de relacionarse con las personas de tal manera que ser un buen líder requiere de muchos aspectos, pero cualquiera puede lograrlo con carácter y dedicación.

Palabras clave: liderazgo, trabajo, ideas, compañeros y empresa.

LEADER OR HEAD: SOME REFLECTIONS THEORETICAL

ABSTRACT

Be leader is not easy and neither are born with this gift, when someone wants to be leader works to understand the needs of your company, such as those of their partners, like themselves. Failure to identify the needs, you can bring consequences not very favorable. The goal is to determine the current state of the leadership that handled in companies, to determine if a great leader really makes a great company. Know what are the best techniques to lead a company or system should be made for a company really reach the success choice. Implemented a methodology for which was a series of information gathering containing data on styles leadership, taking you need to based on the target. Taking a brief summary of results, a good leadership is accompanied by many major points and one of them is the know listen to people with which works, since they are the basis, and the work of the leader is to know identify what are the qualities of each person to assign a job where develop better, a leader is always loaded of responsibilities so that must be set in specific goals to lograrlo, the leading to a group of people allows you to go getting qualities as are the humanists and generosity. In conclusion, leadership comes into any scope of work, the student life or until of everyday life, to see made this research has left expectations very high how to interact with the people of such a way to be a good leader requires many aspects, but anyone I could do with character and dedication.

Keywords: leadership, work, ideas, colleagues and company

ALGUMAS REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE A LIDERANÇA DO NEGÓCIO

RESUMO

Ser líder não é fácil e você também não nasce com esse dom, quando alguém quer ser líder se esforça para entender as necessidades da sua empresa, dos seus colaboradores e também das suas. A falha em identificar as necessidades pode ter consequências não muito favoráveis. O objetivo é determinar qual é a situação atual de liderança que se vive nas empresas, para determinar se um grande líder realmente faz uma grande empresa. Saiba quais são as melhores técnicas para liderar uma empresa ou qual sistema deve ser utilizado para que uma empresa alcance realmente o sucesso que almeja. Foi implementada uma metodologia para a qual foi realizada uma série de levantamento de informações contendo dados sobre estilos de liderança, levando o que fosse necessário com base no objetivo. Fazendo uma breve compilação dos Resultados, a boa liderança vem acompanhada de muitos pontos importantes e um deles é saber ouvir as pessoas com quem se trabalha, pois são eles a base, e o trabalho do líder é saber identificar quais são as qualidades de cada pessoa para poder atribuir-lhes um trabalho onde se desenvolvam melhor, um líder está sempre carregado de responsabilidades de tal forma que deve estabelecer metas específicas para alcançá-las, liderar um grupo de pessoas permite você para obter qualidades como Eles são os

humanistas e generosidade. Concluindo, a liderança entra em qualquer campo de trabalho, na vida estudantil ou mesmo no cotidiano, ao ver que essa pesquisa realizada deixou expectativas muito altas de como se relacionar com as pessoas de tal forma que ser um bom líder exige muitos aspectos, mas todos poderia alcançá-lo com caráter e dedicação

Palavras-chave: liderança, trabalho, ideias, colegas e empresa.

INTRODUCCIÓN

Muchas veces se cree que líder es igual a jefe, aunque ambos tienen la función de manipular a un grupo de personas, sus conceptos son muy diferentes. Un líder es el que trabaja a la par con sus colaboradores y escucha sus ideas, puesto que el jefe es aquel que en base de una conducta autoritaria demanda las tareas de sus trabajadores con lo que él ordene. Para ello se requiere saber cuáles son las bases necesarias para ser un buen líder, aunque se diga que algunos nacen con ese don, es porque tienden a una mejor genética o desde muy pequeños se les ha inculcado este tipo de práctica, pero nunca es tarde con dedicación se puede forjar grados líderes alcanzando objetivos más allá de lo imaginado, por ello de es importancia saber los puntos necesarios para poder liderar, aunque esta no es un tarea fácil ya que viene acompañada de múltiples responsabilidades por esto es importante tener los objetivos bien definidos de lo que se quiere lograr, de igual modo te trae grandes recompensas, como poder ver a tu equipo de trabajo entusiasmados por a ver logrado lo prometido y saber que la confianza que han depositado en ti los ha llevado a óptimos resultados.

En estos tiempos es muy importante ser un líder, saber cuáles son las necesidades de tu empresa como la de tus trabajadores ya que estos pueden aportar ideas grandiosas e innovadoras que a la vez mejorara a la empresa, por el contrario, el mal manejo de las empresas a través de la conducta líder o jefe puede llegar a tener gran impacto.

Con buen liderazgo se puede llegar muy lejos pero al igual tiene muchos impactos, al no ser logrado puede causar grandes controversias, el 90% de las empresas en México son PYMES pero estas no duran más de dos años a flote ya que están mal manejadas y se da por olvidado el objetivo que tienen estas, estas pequeñas empresas generan la mayoría de los empleos y por el mal manejo puede afectar por igual al desempleo que afecta a la sociedad mexicana así aumentando a la pobreza y subiendo tasa de crímenes.

METODOLOGÍA

El trabajo realizado es de tipo descriptiva ya que proporciona conceptos útiles que constantemente están cambiando. Para la búsqueda de información se realizó en internet a través del buscador “google académico” diferentes archivos que tuviera una correlación con el liderazgo, de igual forma se consultó en “google libros” con los mismos procesos. Para seleccionar la información requerida de primera vista era la comparación de los títulos que se relacionara con el tema de liderazgo, también se requería que el texto fuera en español para tener una clara comprensión. Se utilizó las palabras

claves como: liderazgo, trabajo en equipo, liderazgo en las empresas, responsabilidades.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Clave para ser un buen líder.

En primer lugar, es importante tener conciencia que es liderazgo, en si su definición, podría ser como señala Arturo González: "Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales dentro de los parámetros del bien común" (González, 2002). De esta forma se puede decir que la influencia que se tiene hacia un grupo de persona tiene que afectar de una manera positiva del tal modo que su trabajo sea más eficaz.

Antes de ser un líder se tiene que considerar que seas elegido para ese trabajo, respetar y cuidar la confianza que se te ha brindado. "El líder completo es aquel que valiéndose del poder que le dieron otros al reconocerlo como el mejor y como el pilar indispensable de su equipo" (Parada, 2014). El personal o la empresa que te selecciona para liderarla asido porque depositan su confianza y esperan obtener buenos resultados.

Aunque muchos piensen que ser líder se nace con ese don no es así, solo hay personas que son más hábiles, es por eso que los líderes se forjan: "Todas las habilidades para ser líder están vinculadas con el ser de cada individuo y al desarrollarlas plenamente le permiten forjar su identidad, compromiso, identidad y carácter" (Beorlegui, 2018). La persona que realmente desee ser líder lo puede lograr.

Ser jefe te da autoridad para mandar a un grupo de personas o trabajadores, pero el ser líder te da la oportunidad de trabajar a la par: "El líder tiene la autoridad, pero no es autoritario" (Parada, 2014). Un buen líder es aquel que es capaz de compartir sus ideas junto a sus compañeros al igual que escuchar sus propuestas.

Hay dos distintos enfoques de liderazgo, así lo platea vallejo, el carismático y el transformacional:

La diferencia entre ambos enfoques del liderazgo, considerada de forma muy general, estriba en que al del liderazgo carismático lo que interesa estudiar es el comportamiento percibido del líder o sus pautas de comportamiento, mientras que el interés para el enfoque transformacional se centra en la naturaleza de la influencia del líder sobre sus seguidores (Vallejo, 2008).

Aunque ambos sean diferentes, tienen el mismo objetivo que es guiar e interactuar con un grupo de personas bajo un buen mando y consideración así los demás.

Al igual se plantea que existen distintos tipos de liderazgo como son:

Autoritario: donde el jefe es sólo informador, es decir, decide y demanda, Persuasivo: donde el jefe es vendedor, o sea, vende, convence respecto de sus decisiones, Consultivo: donde el jefe

presenta su decisión o sus ideas y las sujeta a modificación para que el grupo pueda hacer preguntas, Participativo: donde el jefe da a conocer ciertos problemas, solicita sugerencias y deja que el grupo decida, desde luego, enmarcándose en algunos parámetros. (Instituto para la Cognición Humana y Maquinas, 2005)

Es identificar estos tipos debido a que alguno de ellos son las cualidades de un jefe, y es importante identificar si realmente se quiere ser líder o jefe, ya que estos dos tienen conceptos muy diferentes.

Cualquier persona que se proponga ser líder lo puede lograr siempre que tenga sus objetivos bien definidos de lo que quiere llegar a ser: "el carácter, la fortaleza, la personalidad y otras características del individuo determinan la capacidad para liderar un grupo" (González, 2002) y Montero (2018) de igual forma expresa que: "se necesitan líderes con visión y conductas más orientadas a la empatía, la contención, la sensibilidad y el conocimiento y respeto integral del ser humano" Muchas veces hay pensamientos erróneos al creer que un líder nace cuando realmente se puede forjar siempre y cuando este tenga el deseo de convertirse en uno.

Ser un buen líder implica muchos factores como es la combinación entre la humildad personal y una gran voluntad profesional así lo plantea Collins en su investigación *Empresas que sobresalen*:

Los líderes de Nivel 5, son individuos modestos, pero muestran una decisión flexible de hacer lo que sea necesario para convertir su compañía en sobresaliente. Desvían de sí mismos sus necesidades egoístas y las canalizan hacia una meta más amplia de crear una gran compañía (Collins, 2018).

Esta forma de liderar es sobresaliente en todas las compañías en la época de transición.

Una característica es la experiencia, de esta forma lo expresa Wilson Peres en su artículo *Políticas de competitividad industrial*. "La transferencia de experiencias hace que rápidamente se conozcan las innovaciones sobre este particular y que tienda a generarse un sentido común de lo que es un paquete de instrumentos modernos y viables" (Peres, 1997). Al momento de liderar no se cuenta con la experiencia necesaria debido a que no todo es teoría puesto que se tiene que poner en práctica, al igual que se tiene que guiar de la experiencia de alguien más en la rama que se está trabajando o se intenta trabajar.

Fijarnos en donde queremos estar es un proceso más complejo de esta manera lo redacta Kotter: "La fijación de la orientación del liderazgo no produce planes, crea visiones y estrategias" (Kotter, 2005). De tal manera que se tiene que fijar una meta como tal para tener en cuenta el objetivo que se quiere alcanzar.

La recompensa a quienes han hecho un gran trabajo es importante, Juan Clerc (2006), lo define: "La motivación es el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de cada persona y que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presente", de la misma manera Kotter (2005) señala: "Los buenos líderes reconocen y recompensan el éxito, lo cual no sólo le da a la gente un sentido de logro, sino que también la hace sentir que pertenece a una organización que se

preocupa de ella". Los incentivos estas considerados como una forma de agradecer a al personal por el excelente trabajo que han realizado de esta forma se motiva a que cada día de su mayor esfuerzo.

El modelo IPL (Inventario de Prácticas de Liderazgo), es un modelo que permite ver la organización del liderazgo y como se puede utilizar. En la tabla 1 se puede apreciar la estructura de dicho modelo.

Tabla 1

Caracterización de las dimensiones del modelo IPL

Prácticas de liderazgo	Descripción del alcance	Dimensión del liderazgo
Desafiar los procesos	Salir a la búsqueda de oportunidades que impliquen el desafío de cambiar y crecer, innovar y mejorar. Experimentar, correr riesgos, extender los experimentos y cuestionamientos asumidos por el líder.	Transformacional: Ofrecen una visión y se enfocan en necesidades internas de orden mayor en los empleados; incrementan-do el compromiso de ellos con la visión de la empresa, mediante la calidad de las relaciones interpersonales.
Inspirar una visión compartida	Implica que el líder imagina un futuro edificante, una visión excitante. Tiene la capacidad de reunir a otros en torno a una visión común, apelando a sus valores, intereses, esperanzas y sueños.	
Habilitar a los demás para que actúen	Fomentar el trabajo colaborativo y participativo en la toma de decisiones, la generación de confianza.	
Modelar el camino	Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores	
Dar aliento al corazón	El líder reconoce las contribuciones individuales al éxito, proporciona retroalimentación positiva y reconocimiento público, celebra los logros del equipo de manera regular	Transaccional: la focalización está en el adecuado intercambio de recursos. Implica que el líder define las tareas al subordinado y a cambio de su desempeño el trabajador se hace acreedor de una recompensa

Nota: Tomada de Enderica (2018).

Responsabilidades de un líder

El ser líder incluye muchas responsabilidades ya que esta no es una tarea fácil Sandoval plantea: “Un líder debe conocerse a sí mismo y además tener la capacidad de entender cómo funcionan las organizaciones. Construir equipos, dirigir personas, gestionar cambios y ejecutar resultados, pero bien comprender las bases del comportamiento humano” (Sandoval, 2016). Un líder debe tener en cuenta todos estos puntos.

En el artículo de revista de *liderazgo y clima organizacional* realizado por José Alves plantea un nuevo método para liderar en un equipo deportivo: “El líder intenta crear y desarrollar un clima en el que cada uno de todos los miembros del equipo tenga un máximo de oportunidades para alcanzar el éxito” (Alves, 2003) . En un equipo es de suma importancia que todos vayan a la par, porque de esta manera todos pueden lograr sus objetivos, lo mismo sucede en una empresa, si todos colaboran a la par se puede lograr las visiones planeadas.

De misma forma lo plantea Manuel vallejo en su artículo de revista *Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares un análisis diferencial y evolutivo*:

El líder transformacional motiva a sus seguidores a trabajar para conseguir objetivos trascendentes, en vez de objetivos egoístas a corto plazo, y para conseguir el autoreciclaje en lugar de seguridad, en este caso la recompensa para los seguidores es interna. (Vallejo, 2008).

Un líder tiene que saber cómo sacar lo mejor de cada uno de sus compañeros, para que en conjunto logren sus metas.

Los empleados desmotivados pueden llegar hacer un problema por ello se debe identificar cueles de ellos pasan por esa situación, Ruiz presenta tres fases:

Social: se toman decisiones que no se explica lo suficiente y el empleado las recibe como erróneas.
 Grupal: no se tiene en cuenta a las personas, no se les consulta. Individual: el individuo personaliza la agresión, se vuelve contra la organización” (Ruiz, 2008).

Un líder tiene que identificar a estos tipos de empleados y cubrir los problemas antes de que suceda algo peor como el despido, una mala organización, mal manejo de información, etc.

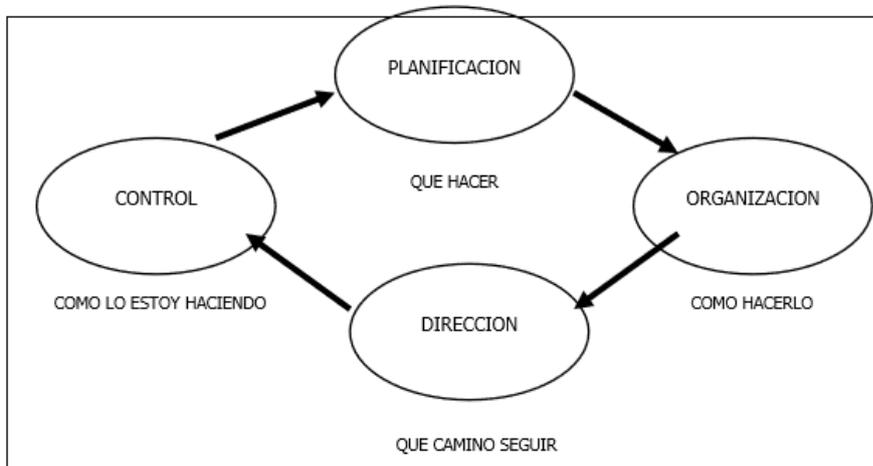
Planificar es un trabajo que el líder debe de hacer: “El jefe debe delimitar cuáles serán las vías de acción: qué recursos se utilizarán, en qué cantidad, en qué tiempo se irán cumpliendo las actividades, es decir, todo lo que implica qué hacer” (Instituto para la Cognición Humana y Maquinas, 2005) de igual modo (Olmo, 2017) menciona la importancia que este acto tiene: “Es importante asegurar que haya un plan, de ser posible, acordado para lograr el objetivo. Esto facilita el cómo hacer para ir de donde se está y llegar a donde se quiere”. Todo dependerá de que tipo de líder sea, si es autoritario la planificación será tal como él quiera, pero si participativo; trabajara en conjunto con sus empleados.

Las empresas requieren una buena administración, es por ello que debe de contar con las cuatro

funciones básicas:

Figura 1

Funciones básicas para una buena administración.



(Instituto para la Cognición Humana y Maquinas, 2005)

Seguidamente el asignar las tareas a través de procesos favorables:

Tener claro cuál es la tarea a cumplir en un grupo puede ser difícil en ocasiones, pero es tarea del Líder aclarar y vender esa idea al grupo. Delegar responsabilidades y tareas es clave para la consecución de la misma (González, 2002)

Este proceso se asigna según las cualidades de cada persona así mismo se transfieren responsabilidades, lo que permite disminuir la carga del líder y concentrarse en otras actividades de mayor importancia.

Muchas veces no todo depende del líder, debido que los liderados deben asumir un grado de importancia: “Unos están disponibles para aceptar responsabilidades y alguna autonomía en las decisiones, mientras otros se sienten mejor cuando se les orienta” (Alves, 2003), la cualidad en común es el deseo de ser liderados o guiados, ya que este factor nace de la necesidad por lograr un objetivo.

Un encargo muy grande es saber a qué persona es apta para realizar un trabajo: “Distintas situaciones exigen diferentes modos de actuación. Así, el líder eficaz es aquel que utiliza un estilo adecuado para cada situación” (Alves, 2003). Cada persona es capaz de realizar un buen trabajo siempre y cuando esta sea buena para realizarlo de modo que hay que saber reconocer en que situaciones el personal pueda hacer más eficaz.

En un estado democrático como pretende ser el mexicano, es imprescindible la participación de los líderes empresariales en el proceso de reforma del estado así lo muestra José Chávez: “los líderes empresariales también tienen que presionar para que se continúe la transformación de la colaboración y coordinación fiscal a nivel nacional” (Chávez, 2008). El liderar al estado es una de las

responsabilidades más grandes ya que todos los ciudadanos dependen de las reformas que se acepten, pero con un buen líder la forma de pensar se transforma.

Tener el objetivo bien planteado puede ayudar de muchas maneras, pero siempre se crean nuevas mejoras, para un líder siempre se tiene que preparar y adaptar a las necesidades del cliente y de sus trabajadores, Antonio Pérez redacta:

Las organizaciones para poder mantenerse en un mercado cada vez más competitivo y globalizado deben adaptarse a nuevas tendencias gerenciales que les permitan no solo satisfacer las necesidades y los deseos de los consumidores, sino también superar el marco de sus expectativas. (Pérez, 2012)

Estar siempre informado y actualizado puede ser de gran ayuda de esta forma puedes saber cuál es la demanda del público y como satisfacerla.

Al igual Aizpuru plantea que los clientes son la razón de ser de las empresas:

Las empresas de éxito serán aquellas que sepan crear una cultura orientada al cliente y que tengas una organización que aumente sin cesar el valor entregado a este. Todo ello, con un único objetivo, la satisfacción del cliente, que es el centro del comportamiento de toda organización (Aizpuru, 2017).

Por ello a los empleados se les debe inculcar los buenos tratos, dependiendo el giro de la empresa.

Ventajas de un buen liderazgo.

Un buen líder tiene que tener una capacidad emocional estable para poder cumplir con las exigencias laborales: “las habilidades de inteligencia emocional que debe poseer todo líder para cumplir con las exigencias laborales de dirección de personas y equipos en pos de un objetivo común”. (Sandoval, 2016) Conocerse así mismo te permite establecerte emocionalmente y poder influir en otras personas.

Al ir enfrentando problemas con un equipo de trabajo, a porta personalmente generosidad, Ruiz la describe como: “Generosidad para entender que a una negociación se le da carpetazo cuando ambas partes quedan beneficiadas” (Ruiz, 2008). Siempre es bueno ganar y obtener lo deseado, pero es mucho mejor cuando ambos grupos de trabajo se benefician para que en conjunto se logre una idea mejor.

Al igual que la se aprende hacer humilde: “El liderazgo se asienta con firmeza en la humildad, la participación, el desarrollo y la confianza” (Navarro, 2012). Se menciona como punto importante ya que no hay que olvidar el propósito por el cual se está liderando.

Cuando la empresa es de tu propiedad el tipo de liderazgo que se tiene hacia los trabajadores es más motivador así lo plantea Manuel vallejo: “El liderazgo ejercido en empresas familiares es más

transformacional¹ que el ejercido en empresas no familiares” (Vallejo, 2008)”. Esto se debe a que hay que liderar con los cambios en una organización ya que se pretende cambiar las expectativas del mismo modo avanzar a un nivel moral y de motivación.

En de la tesis de Ana Moreno *Análisis de nuevos modelos organizativos. Aplicación en los casos CLH²*. Muestra que hay que evolucionar para crecer, Elektro una compañía de dedicada a la distribución de energía eléctrica en Brasil que en el 2011 fue adquirida por Iberdrola: “Elektro no nació siendo tael y con iniciativa de la direcciones ha conseguido implantar grandes medidas relacionadas con la plenitud” (Álvarez, 2017) Tael es el modelo con el que trabajan valorando al empleado y a la organización para resolver sus problemas juntos, siendo así una de las cinco empresas más grandes del sector eléctrico, con una buena dirección se puede lograr los objetivos.

En la investigación de Kotter muestra la historia de P&G³ de como Richard Nicolosi llegó a la división de director general de productos, cuando el ingresa al puesto se encuentra con un sistema burocrático, donde los estudios de mercado eran altamente cuantitativos, el empezó a cambiar la forma de trabajo: “La mayoría de las innovaciones provinieron de personas que manejaban nuevos productos” aunque la competencia es reñida, siempre se trata de cambiar la forma de trabajo haciendo cosas diferentes a las demás empresas es así como logras tus objetivos.

La competencia siempre va estar presente, algo se va a innovar o a mejorar de una u otra forma se tiene que cambiar, Antonio Pérez señala: “La competitividad es una condición de sobrevivencia, es una forma de aprender y crecer para poder enfrentar con éxito la vida” (Pérez, 2012). Siempre se puede aprender del entorno en el que se encuentra de tal forma que se puede ir aplicando lo obtenido para poder conseguir mejores resultados.

CONCLUSIONES

El liderazgo entra en cualquier ámbito del trabajo, de la vida estudiantil o hasta de la vida cotidiana, a ver realizado esta investigación ha dejado expectativas muy altas de la forma de relacionarse con las personas de tal manera que ser un buen líder requiere de muchos aspectos, pero cualquiera puede lograrlo con carácter y dedicación. Un administrador debe conocer estos puntos ya que tiene que relacionarse con las personas de trabajo. Siempre se está en constante cambio, pero de igual forma es necesario tener en cuenta las necesidades humanas ya que no se les puede tratar como maquinas. Liderar a un grupo de personas es asumir la responsabilidad de organizarlos, asignar trabajos de acuerdo a sus fortalezas para que de esta forma los objetivos se pueden lograr.

La importancia de trabajar en equipo es que las ideas son variadas e innovadoras de tal forma que te permite ampliar los horizontes para los gras metas más grandes de lo que se tenían planeadas, porque para un mundo que está en constante cambio y evolución las ideas frescas tienen que ser bienvenidas o de lo contrario las consecuencias podrían ser drásticas por el simple hecho de no adaptarse y seguir con pensamientos de líderes autoritarios. Hoy en día se pueden encontrar múltiples artículos de como liderar, pero solo depende de la voluntad o la necesidad que tengas para

¹ Liderazgo transformacional: Es el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad.

² CLH: Compañía Logística de Hidrocarburos.

ponerlo en práctica.

REFERENCIAS

- Aizpuru, J. M. (2017). *El liderazgo en el siglo XXI: Coaching, equipos, clientes y resultados*. España: Gestión 2000. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de https://books.google.com.mx/books?id=0TCTDQAAQBAJ&dq=liderazgo+en+las+empresas&source=gbs_book_similarbooks
- Álvarez, S. P. (2017). *Análisis de nuevos modelos organizativos. Aplicación al caso CLH*. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de http://oa.upm.es/47886/1/TFG_SARA_PAREJA_ALVAREZ.pdf
- Alves, J. (31 de 03 de 2003). Liderazgo y clima organizacional. *Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1>
- Beorlegui, S. (2018). *Ser Líder*. México: Granica. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de https://books.google.com.mx/books?id=7wJrDwAAQBAJ&dq=liderazgo+en+las+empresas&source=gbs_book_similarbooks
- Chávez, J. L. (Diciembre de 2008). *EL LÍDER EMPRESARIAL Y SU RESPONSABILIDAD*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de Revista de la Investigación en Ciencias de la Administración: <https://www.inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/57/48>
- Clerc, J. (Mayo de 2006). Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de Liderazgo y su influencia Sobre el clima laboral: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1543388747&Signature=TUK6mh%2BU%2BTq%2Fqay2ndYAwcQTsA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20fi
- Collins, J. (15 de Noviembre de 2018). Empresas que sobresalen. *Escuela de Administración de*(68), 205-212. Obtenido de Empresas que sobresalen: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20619844018>
- Enderica, O. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial. *Espacios*, 39(42), 4. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>
- González, A. S. (Mayo de 2002). *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de Liderazgo: <http://www.oocities.org/es/pedrobonillo/gc/GC5.pdf>
- Instituto para la Cognición Humana y Maquinas. (2005). *Monografías*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de Liderazgo: <http://cmappublic3.ihmc.us/rid=1H3105NCW-1NSGQFZ-R5N/liderazgo%20y%20equipo.pdf>
- Kotter, J. (2005). *Lo que de verdad hacen los líderes*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <http://aquaessentia.com.ar/wp-content/uploads/2014/11/kotter.pdf>

³ P&G: Procter & Gamble

- Montero, K. M. (2018). *El liderazgo en la gestión empresarial*. Ecuador. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28594/1/510%20O.E..pdf>
- Navarro, N. E. (2012). Desarrollo sustentable a través de un diagnóstico de capital intelectual para potencializar. *El Buzón de Pacioli(78)*, 4-8. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/Pacioli78.pdf#page=9>
- Olmo, A. A. (2017). *El compromiso de la alta dirección con la gestión del capital humano y su relación con el estilo de liderazgo transformacional del Full Range Leadership Model*. España. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125733>
- Parada, O. (2014). *Lideres: Espiritual Empresarial*. Estados Unidos de América: Palibrio LLC. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de <https://books.google.com.mx/books?id=CuhMBAAAQBAJ&pg=PA75&dq=un+buen+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj76bS4p5veAhVJYK0KHRFtCawQ6AEIVjAH#v=onepage&q=un%20buen%20liderazgo&f=false>
- Peres, W. (1997). Políticas de Competitividad Industrial. *América Latina y el Caribe en los años noventa*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31052/S3386048P437.pdf?sequence=1>
- Pérez, A. E. (20 de Octubre de 2012). La competitividad empresarial. Recuperado el 28 de Noviembre de 2018, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36732495/Liderazgo_y_competitividad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1543395208&Signature=PPKDJONQif6G2AUVevBynFyzqPw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_competitividad_e
- Ruiz, M. (2008). *¿Para qué sirve un líder?* Argentina: Díaz de Santos. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <https://books.google.com.mx/books?id=6WlVNAHcoOAC&printsec=frontcover&dq=liderazgo+en+las+empresas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjt49eTntfeAhVLoVMKHT6hAGkQ6AEILDAA#v=onepage&q=liderazgo%20en%20las%20empresas&f=false>
- Sandoval, C. (2016). *De Jefe a Líder*. Penguin Random House Grupo Editorial Chile. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de https://books.google.com.mx/books?id=NLOhCwAAQBAJ&dq=liderazgo+en+las+empresas&source=gbs_book_similarbooks
- Vallejo, M. C. (Julio de 18 de 2008). Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares un análisis diferencial y evolutivo. *Universidad de Jaén*, 105-122. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2878067>