

LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GERENCIA EMPRESARIAL, DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS



LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GERENCIA EMPRESARIAL, DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS

LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON THE BUSINESS MANAGEMENT OF THE PRIVATE INSTITUTIONS OF THE PROVINCE OF LOS RÍOS

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4599741>

AUTORES: Darli Agnelio Garófalo Velasco ¹
Washington Enrique Pazmiño Gavilánez ²
Lorena Isabel Muñoz Oviedo ³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: dgarofalo@utb.edu.ec

Fecha de recepción: 10 de noviembre del 2020

Fecha de aceptación: 10 de diciembre del 2020

RESUMEN

El liderazgo y la gerencia, son considerados la base fundamental para el desarrollo social económico y productivo de una institución, organización o empresa, con el fin de llegar al objetivo propuesto, que además, abarca tres grandes expectativas: el estímulo, la responsabilidad y la imagen corporativa del administrador o gerente, considerado como líder, quién es capaz de influenciar a sus colaboradores para que se esfuercen voluntariamente y con entusiasmo en el cumplimiento de las metas de los colectivos. En todos los ambientes de la humanidad es importante un liderazgo, además de que este tiene poder y autoridad, he aquí la incidencia del liderazgo en la gerencia. La Gerencia y el Liderazgo cuentan con fortalezas, amenazas, debilidades y muchas oportunidades que cuando la organización ha hecho una buena contratación, tienen un gerente capaz de liderar los procesos y un estratega del conocimiento. Los esfuerzos para el éxito organizacional no dependen únicamente del líder, también está involucrado el equipo de trabajo y eso lo logra a través de la comunicación eficaz y la sinergia. Uno de los objetivos fundamentales es de determinar la incidencia del liderazgo para

¹ Ingeniero De Empresas-Escuela Superior Politécnica De Chimborazo, Magister En Administración De Empresas-Universidad Técnica De Babahoyo, Docente Contratado de la Universidad Técnica de Babahoyo.

² Ingeniero Comercial-Universidad Técnica De Babahoyo, Magister Ejecutivo En Dirección De Empresas Con Énfasis En Gerencia Estratégica-Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Docente Contratado de la Universidad Técnica de Babahoyo.

³ Ingeniera Comercial-Universidad De Guayaquil, Magister En Administración De Empresas-Universidad Técnica De Babahoyo, Docente contratada de la Universidad Técnica de Babahoyo.

mejorar la gerencia empresarial, de las instituciones privadas de la Provincia de Los Ríos, con este objetivo se dará cuenta de, cómo el liderazgo es importante dentro de las organizaciones, instituciones o empresas para facilitar una excelente administración, apoyados por metodologías de investigación de campo de forma descriptiva.

Palabras clave Administración, descriptiva, eficaz, liderazgo, sinergia

ABSTRAC

Leadership and management are considered the fundamental basis for the social, economic and productive development of an institution, organization or company, in order to reach the proposed objectives, it also encompasses three great expectations: encouragement, responsibility and image. The administrator or manager, considered as a leader, is capable of influencing his collaborators so that they make an effort voluntarily and with enthusiasm in the fulfillment of the goals of the groups. Leadership is important in all environments of humanity, in addition to having power and authority, here is the incidence of leadership in management. Management and Leadership have strengths, threats, weaknesses and many opportunities that when the organization has made a good hiring, it has a manager capable of leading the processes and a knowledge strategist, efforts for organizational success do not depend solely on the leader, the work team is also involved and this is achieved through effective communication and synergy. One of the fundamental objectives is to determine the incidence of leadership to improve business management, of private institutions in the Province of Los Ríos, with this objective it will be realized how leadership is important within organizations, institutions or companies to facilitate excellent administration, supported by descriptive field research methodologies.

Keywords: Management, descriptive, effective, leadership, synergy,

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es uno de los comportamientos del ser humano que preocupa en las organizaciones micro empresariales de nuestro país y en el mundo, mismo que está considerado como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que su equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, El liderazgo es la clave para que una institución, empresa, departamento o proyecto de cualquier ámbito funcione; sin embargo, encontrar a personas que desarrollen su liderazgo de forma acertada en un equipo no es una tarea fácil, muchos de los problemas derivan del desconocimiento o distintos puntos de vista sobre la definición del liderazgo. Por poner un ejemplo, ¿un buen líder se basa en la motivación o en los resultados?, el conocimiento científico de la organización permite que se basa en la motivación, porque los resultados podemos tener con personas que estén motivadas, quienes conforman un conjunto de

ideas y teorías establecidas para la comprensión de sus fenómenos y procesos tanto internos como externos.

Cabe señalarse que en la actualidad existen enfoques de administración asociados a la tipología de necesidades de estas organizaciones, que han venido convirtiéndose en áreas de interés para investigadores y profesionales motivados a optimizar la práctica y la ciencia microempresarial, tanto desde sus fenómenos del comportamiento humano, así como los de gestión administrativa.

Esto ha movilizó a las ciencias administrativas a definir con mayor fuerza la necesaria tarea de asumir con sentido de coherencia, importancia y pertinencia, la ardua labor de gerencia empresarial, tomando en consideración las diversas fuentes originarias de los problemas empresariales, las realidades de la administración y la experiencia profesional del autor del presente artículo, ha logrado motivar la reflexión sobre las problemáticas de las organizaciones empresariales, visualizándose una marcada tendencia a la diversidad, complejidad y heterogeneidad de las mismas, que hacen imprescindible su atención y tratamiento con la debida particularidad, y aplicación de esfuerzos científicos-prácticos dirigidos a optimizar la propia dinámica institucional.

Tal situación ocurre particularmente con la insuficiencia de conocimientos gerenciales sólidos de los microemprendedores, que presentan fuerte incoherencia en las funciones de la administración, determinadas por su impacto en el funcionamiento de los procesos y por las múltiples reacciones del capital humano, entre los que destacan los altos índices de insatisfacción laboral, por estilos directivos improcedentes, comunicaciones ineficaces, decisiones desacertadas, motivaciones desorientadas y hasta climas organizacionales que oscilan entre lo excesivamente autoritario o extremadamente benevolente.

Todo lo cual conlleva a la necesidad de revisar el funcionamiento efectivo de los procesos y elementos asociados a la dirección empresarial, sobre todo en el entendido de los factores relacionados con el denominado comportamiento organizacional, ilustrado desde el liderazgo, como influencia de uno sobre el otro para lograr o no las metas organizacionales, al respecto, Amorós (2007:01) exhibe que: "Cuando una organización tiene un desempeño, ya sea extremadamente negativo o extremadamente positivo, la gente está dispuesta a establecer atribuciones del liderazgo para explicar el desempeño". Porque siempre se busca la explicación de los comportamientos organizacionales a partir de cómo actúan quienes la conducen o participan en el logro de sus objetivos.

Es por esta razón que en el presente estudio se concentran esfuerzos investigativos para explicar el hecho gerencial y la satisfacción laboral, desde la égida de los estilos de liderazgo como condicionantes de los también llamados climas organizacionales, a fin de lograr el establecimiento de una metodología adecuada que facilite la transformación de las formas actuales de gestión administrativa mediante la utilización de métodos transformacionales que promuevan tanto el logro de los objetivos institucionales como la plena satisfacción del talento humano que en las empresas actúan a favor de la sociedad; dicho esto, se puede señalar que dentro de las organizaciones

microempresariales existe un andamiaje de roles, normas establecidas, objetivos, grupos formales, etc., que le dan ese carácter complejo.

Según (Owens, 1989). Señala que justamente este es uno de los fines de este proceso investigativo: desarrollar acciones tendentes a lograr el reconocimiento y la conducción de las organizaciones como sistemas sociales abiertos, a partir del ejercicio de estilos de liderazgo transformacionales, para lograr el funcionamiento efectivo de las organizaciones empresariales y provoque la satisfacción de todos sus miembros y por ende el funcionamiento eficaz y eficiente de la organización.

Precisamente este fenómeno organizacional ocurre en la realidad en la técnica administrativa de la dinámica social que acontece en la empresa, donde se ha podido constatar mediante observaciones iniciales no focalizadas un conjunto de hechos, susceptibles de ser catalogados como características del problema de investigación, donde se evidencia que el estilo de liderazgo predominante en la acción directiva de las personas encargadas de conducir la microempresa, que oscila desde lo altamente permisivo hasta lo más autoritario.

Todo esto porque, quienes ejercen la función directiva, no son precisamente profesionales de la administración sino profesionales con experiencia exclusiva en la conducción de procesos y muchos de ellos no conocen de esta área de la administración, considerado como empíricos empresariales; es decir, esta función tan importante de gestión, ha estado a cargo de personas en funciones de dirección, siendo desplegada bajo la figura temporal de encargadurías y asumida por personas con muy limitadas habilidades directivas para el buen ejercicio de la responsabilidad que acarrea la administración.

Asimismo, tales apreciaciones iniciales han podido describir la existencia de un estilo directivo incongruente, el directivo emplea un tipo de autoridad no racional, conservadora, tradicional y cerrada con el que se ejerce el aparente control de la empresa, menoscabando los procesos y factores imbricados en la motivación, satisfacción y/o complacencia laboral de todos los trabajadores.

Las múltiples reacciones del capital humano, entre los que destacan los altos índices de insatisfacción laboral, por estilos directivos improcedentes, comunicaciones ineficaces, decisiones desacertadas, motivaciones desorientadas y hasta climas organizacionales que oscilan entre lo excesivamente autoritario o extremadamente benevolente. Todo lo cual conlleva a la necesidad de revisar el funcionamiento efectivo de los procesos y elementos asociados a la dirección empresarial, sobre todo en el entendido de los factores relacionados con el denominado comportamiento organizacional, ilustrado desde el liderazgo, como influencia de uno sobre el otro para lograr o no las metas organizacionales.

Definiciones. Liderazgo

Michel Armstrong, dice: "Liderazgo es lograr que las cosas se hagan, cuando hay un objetivo que alcanzar o una tarea que cumplir y se necesita más de una persona para hacerlo. Todos los gerentes,

por definición, deben ser líderes, dado que sólo pueden hacer lo que tienen que hacer con el respaldo de su equipo, al cual deben inspirar o persuadir para que lo sigan. El liderazgo trata, entonces, de estimular (entusiasmar) e incitar a individuos y equipos a dar lo mejor de ellos mismos”.

Gerente Megginson (2001), ser gerente, significa utilizar los recursos en forma eficaz y eficiente para alcanzar las metas de la organización, la eficiencia es la habilidad para que se realicen de manera correcta las cosas, la efectividad es que las cosas se logren.

Importancia del liderazgo

La importancia del liderazgo es más que evidente en muchos ámbitos de la vida, incluso más allá del liderazgo empresarial. Puesto que el líder es el responsable de la consecución de los objetivos de una manera mucho más efectiva y rápida.

El liderazgo no es plano, y dependiendo del contexto en donde se desarrolle puede determinar la clase de transformación social de la que es capaz. Tiene, por tanto, una función dentro de la organización, comunidad o sociedad que destaca por su relevancia e influencia.

Es así como las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo, he allí donde recae su gran importancia. Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo en común.

El liderazgo también puede ser interpretado como una forma de ser, una manera de dirigir y ver cómo las cosas que se van moldeando con el paso de los años. Es un proceso de interacción entre los miembros de un grupo interesado en el progreso de la organización para la que se trabaja.

En pocas palabras, la importancia del liderazgo recae en que es la pieza clave para la supervivencia de cualquier organización. Más si se toma en cuenta que la capacidad para saber guiar y dirigir es el centro de la misma.

Por ejemplo, una organización puede que tenga un control óptimo, una planeación adecuada, los recursos de primera calidad, no podrá sobrevivir a la falta de un líder que sea apropiado para sus metas.

Características de un buen líder

No importa si estás en la cúspide de una gran empresa o si tienes por el contrario un grupo pequeño de personas a tu cargo; existen ciertas habilidades de un líder que no pueden ser desestimadas, son estas habilidades las responsables de potenciar y producir los mejores cambios en una organización.

Es así como estas son las cualidades que todo gran líder debería demostrar para llevar su cargo al máximo nivel de rendimiento:

1. Tener un pensamiento positivo: De todas las características de un líder quizás el ser positivo es una de las más primordiales. Esto porque al comprender el potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.
2. Ser honesto: La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.
3. Saber delegar: Un líder no puede hacer todo solo, sino delegar funciones. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.
4. Incentivar una buena comunicación: Incentivar un acto de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.
5. Inspirar al grupo: Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la desmotivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.
6. Establecer estrategias para una vida equilibrada: Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo. Esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social. Puedes aprender a hacerlo poniendo en práctica el método 80/20. (Establece que, de forma general y para un amplio número de fenómenos, aproximadamente el 80% de las consecuencias proviene del 20% de las causas).
7. Alinear al equipo: Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo.
8. Dar créditos cuando corresponda: Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, dárles crédito para que se sientan motivadas y su confianza aumente.
9. Apreciar los logros: Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeño o modesto es bueno hacer esto.
10. Fomentar el crecimiento: Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.
11. Ser el guía: Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.
12. Fomentar los buenos hábitos: Para que un proyecto sea exitoso, hace falta que sus colaboradores también sean felices y productivos, y la clave está en el fomento de los buenos hábitos de vida. Ayudarlos a que tengan una vida más sana y estable siempre.

13. Mantener una posición neutral: Los favoritismos no deben existir en un ambiente sano de trabajo, mucho menos por parte del líder. Es por esto que uno debe enfocarse siempre en demostrar que a todos los colaboradores se les trata por igual, sin ninguna clase de distinción.

Estilos de liderazgo (Según Goleman, Boyatzis y McKee)

De acuerdo a Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Anne McKee, especialistas en liderazgo emocional, los gerentes trabajan entorno a lo que son seis estilos de liderazgo. Cada uno de estos estilos de liderazgo están representados por métodos específicos que son aplicables en ciertas situaciones, por lo que un líder no debe ceñirse solo a uno de estos estilos. La clave está en la capacidad de adaptarse a todos ellos según más convenga.

1. De mando: Este estilo es conocido por exigir el cumplimiento de las tareas de inmediato, es un "Hazlo lo que te digo". Sirve para los tiempos de crisis, o cuando es necesario iniciar un cambio de tendencia, también lo hace para manejar a los empleados que son problemáticos y no desean colaborar. Sin embargo, este estilo no funciona cuando no se está en una crisis, porque los empleados consideraran este estilo como uno molesto. Un consejo, es que se analice muy bien cuáles son las verdaderas crisis, y cuáles no para poder aplicarlo con éxito.
2. Visionario: Sirve para movilizar a las personas hacia una determinada visión, es un «Ven conmigo». Sirve cuando es tiempo de cambios que necesitan para su éxito de una nueva visión o se requiere de una dirección clara para funcionar. Este estilo no funciona cuando la visión que se tiene es una que se encuentra lejos de la realidad, por lo que con facilidad bajará la moral del equipo de trabajo. La clave de este estilo es una visión clara del futuro, una que sea alcanzable, concreta y directa.
4. Empático: Entre los tipos de liderazgo este el encargado de crear armonía y vínculos emocionales, es del tipo «La gente es lo primero». Y sirve sobre todo cuando es necesario curar divisiones en un equipo, también lo es para motivar a las personas cuando están atravesando circunstancias estresantes. Con este estilo no está bien exagerar porque lo que produce es falta de dirección, y por lo tanto puede resultar en rendimientos mediocres. La clave para ejercerlo bien, es establecer un equilibrio certero.
5. Demócrata: En este estilo el líder logra el consenso mediante la participación de todo el grupo, es del tipo «¿Qué piensas?». Lo mejor es usarlo cuando se desea generar aceptación o para conseguir información valiosa de los empleados. No es la mejor opción cuando las decisiones colectivas no son las más necesitadas.
6. Establecer el ritmo: Aquí se procede a establecer estándares de rendimiento altos, siendo del tipo «Haz lo que hago, ahora». Es la mejor alternativa a usar para obtener resultados que sean rápidos, y cuando se tenga interés en formar un equipo que esté muy motivado y que sea en extremo

competente. No debe usarse con frecuencia porque crea desmotivación dentro del equipo. Un consejo para desarrollarlo, es dejar que los integrantes del equipo hablen mucho más, brindarles autonomía para que tengan sus propias decisiones.

7. Entrenamiento: Es usado con el fin de un mejor desarrollo para el futuro de los integrantes, es del tipo «Prueba esto». Y debe ser usado para ayudar al empleado a mejorar su rendimiento o en tal caso, a desarrollar fortalezas que sean impuestas a largo plazo.

6 mitos sobre el liderazgo

Existe mucha información acerca de lo que está o no está bien en materia de liderazgo. No obstante, este exceso de información ha sido el responsable de la creación de muchos mitos con respecto a la forma correcta de establecer una posición de líder.

Es por eso, que conocer cuáles son los mitos más difundidos sobre el liderazgo es una buena forma de evitar caer en los mismos. Estos son los más populares:

1. “Todos los manager son líderes”: Esto es falso debido a que el management es más bien una subcategoría del liderazgo, y para nada su equivalente. Los managers están capacitados para monitorear y mantener sistemas. Un gran manager debe convertirse en un verdadero líder, que impulse el mejor desarrollo de su equipo.
2. “Para ser líder, tienes que nacer líder”: Otra gran falsedad porque para ser un líder hace falta mucho más que tener una habilidad innata para el liderazgo, más bien debe colocarse en práctica esta habilidad para ser un líder ejemplar. Por ejemplo, no porque alguien tenga una buena estatura lo hará una estrella de baloncesto, para ello necesita practicar y practicar.
3. “Los líderes siempre tienen las respuestas correctas”: Ciertamente, en realidad esta afirmación es cierta porque los líderes están capacitados para hacer siempre las preguntas correctas, y saben dónde encontrar las respuestas indicadas. Al notar que tu equipo te entrega en constancia respuestas, estás impulsando su capacidad de pensar.
4. “Un líder siempre debe mandar”: Falso, para que un equipo pueda funcionar hace falta de la cooperación y confianza de todos, algo que se puede dar si se tiene a la cabeza un líder y no un jefe que se dedica solo a dar órdenes.
5. “El liderazgo es sobre ambición”: Falso, si bien la ambición no es mala, llega a serlo cuando las acciones que se realizan, solo lo hacen en favor a ti. Al hacer esto definitivamente no se está liderando. Más bien ocurre cuando por medio de esa ambición todos se benefician. En esta situación sí se está logrando un buen liderazgo.
6. “Todos pueden liderar”: Y para finalizar esta lista, una gran verdad, es cierto que todos pueden liderar siempre y cuando tengan el deseo de hacerlo. También hay que entender que no se puede obligar a nadie a liderar porque es la voluntad un factor clave para esta acción.

¿Qué es VUCA?

Liderazgo en la era digital: ¿Cómo ser un líder en una época tan compleja e incierta como la que vivimos? Modelo VUCA

Ser un líder en plena era digital es un desafío, debido a que hay algo nuevo por aprender todos los días acerca de ello. Es entonces cuando se hace indispensable contar con herramientas como el modelo VUCA. Pero, Este término que comenzó a ser empleado después de la Guerra Fría, implica que vivimos en la época más volátil, incierta, compleja y ambigua de la historia, ¿Y cómo complican estas condiciones al liderazgo?:

- Volatilidad: El incremento brutal de cambios enfrentados en el promedio de vida.
- Incertidumbre: Se refiere a la ausencia de previsibilidad de los acontecimientos. En este caso más específicamente a la edad de la convergencia.
- Complejidad: Es la confusión generalizada, no tener clara cuál es la causa y efecto entre las generaciones que comienzan a trabajar.
- Ambigüedad: Es la ausencia de precisión en la realidad. En este caso, la transformación dramática que supone la globalización y la automatización.

Todo esto, como sabrás representa un reto, porque ser un líder ha dejado de ser en muchos aspectos los mismo que hace unos décadas atrás. Un buen líder tiene que estar a la vanguardia de su entorno, y en el caso de no ser capaz de ello, se enfrentará con una dura realidad.

Pero no todo es negativo, porque aunque es complejo, también es una oportunidad para crecer y desarrollarse como un líder de una nueva generación. Una acostumbrada a los cambios y que no le teme a los desafíos improvisados.

¿Cómo debe ser un líder según el modelo VUCA?

Así que, estas son algunas de las bases para ser un buen líder en la economía digital desarrollada en el VUCA world:

- Desarrollar una mentalidad adaptativa: Un líder necesita adaptarse a lo que se le interponga.
- Tener una visión: Sin una visión, un líder no cumplirá con su papel.
- Abrazar la mentalidad de la abundancia: Un líder no puede estar cerrado a nuevas ideas.
- Tejer ecosistemas para el compromiso humano: Es su responsabilidad el solidificar la solidaridad entre su equipo.

- Anticipar y crear el cambio: Un líder no puede esperar a que los cambios lo impacten, debe anticiparlos o crearlos por sí mismo.
- Ser consciente de sí mismo: Un líder necesita conocer sus límites y capacidades.
- Ser un aprendiz ágil: Un líder debe aprender todos los días y con rapidez.
- Crear una red colaborativa: El trabajo en equipo y los contactos, lo son todo para el líder.
- Centrarse en el cliente: Para un líder toda la atención debe enfocarse en el cliente y su satisfacción.
- Diseñar para el futuro: Un líder no se prepara solo para el presente, sino para el futuro.
- Comunicar y rectificar con constancia: Un líder debe comunicar sus decisiones y rectificar con frecuencia para ser exitoso.

Otros Estilos de liderazgo

Durante este artículo vamos a analizar los diferentes estilos de liderazgo, haciendo especial hincapié en los más populares, además las empresas los utilizan mucho.

1. Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores. Las personas que forman parte del staff tienen la oportunidad de ofrecer sus sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la empresa. Muchas personas se sienten mal al ser tratadas de esta forma. El liderazgo autocrático presenta diferentes niveles de ausentismo y rotación de los trabajadores. Para muchos trabajos sin calificación, el estilo autocrático puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

2. Liderazgo burocrático

Todos los líderes burocráticos hacen todo según viene predefinido en un libro. Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen muchos riesgos en cuanto a seguridad o cuando se entra en juego altas cantidades de dinero.

3. Liderazgo carismático

El liderazgo carismático es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados.

De todas formas los líderes carismáticos tienen a creer mucho más en sí mismo que en los equipos de trabajo que los rodean, esto

supone que se generen problemas, y un proyecto en una organización puede llegar a colapsar el día que el líder abandone el barco. Es por esto, que las personas que integran el equipo tienen en mente que sin el líder carismático no se alcanza el éxito.

4. Liderazgo participativo o democrático

El líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión. Esto no sólo incrementa la satisfacción por el trabajo sino que favorece el desarrollo de nuevas habilidades. Los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino así que se encuentran motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

Como la participación democrática necesita de mucho tiempo, abordarlo puede durar bastante tiempo pero a menudo se logra un excelente resultado. El estilo de liderazgo puede adoptarse cuando resulta esencial realizar un trabajo en equipo y cuando la calidad es mucho más importante que la velocidad o la productividad.

5. Liderazgo 'Laissez-faire'

La expresión "Laissez-faire" es francesa y significa "déjalo ser", se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.

Puede resultar bastante efectivo si los líderes monitorean lo que se está consiguiendo y lo comunican al equipo de forma regular. De forma regular el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los trabajadores cuentan con una larga experiencia y tienen iniciativa propia. El tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los altos mandos no ejercen el suficiente control.

Es un opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. A la hora de llevarlo a la práctica la gran mayoría de líderes se usan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

7. Liderazgo natural

El término describe al líder que no se encuentra reconocido de manera formal. Cuando alguien en cualquier otro nivel de una empresa lidera de forma simple la satisfacción de las necesidades de un equipo, se describe como un líder natural. Otras personas lo llaman líder servil. Este tipo de liderazgo es un liderazgo democrático, ya que el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Las personas que apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en el mundo en el que los valores son cada día más importantes. Otras personas opinan que en situaciones de elevada competencia, los líderes naturales pueden

perder peso ya que otros líderes usan diferentes estilos de liderazgo.

8. Liderazgo orientado a la tarea

Los líderes que se encuentran orientados en la tarea, focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos. Los líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de su equipo, por lo que se presentan problemas para motivar y retener a los colaboradores.

9. Liderazgo transaccional

Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder.

La forma de pago es a cambio de esfuerzo y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que el trabajo se encuentra como él líder lo desea.

El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de las tareas que se deben realizar a corto plazo.

10. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es considerado el verdadero liderazgo por la gran parte de los teóricos del liderazgo. Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A la vez que estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta, por lo que muchas empresas tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional. Escuela Europea de la excelencia (2013), Estilos de liderazgo

METODOLOGÍA

En este estudio investigativo se ha considerado el método inductivo que es uno de los más conocidos, por el desconocimiento del comportamiento de los gerentes de las empresas y microempresas de la provincia de Los Ríos, que nos ha permitido trabajar de forma individual y colectiva, con un nivel descriptivo, donde narramos todas las actividades en el proceso de investigación de donde la información depende de una comprensión compartida de la meta organizacional.

RESULTADOS

- Los resultados de esta investigación es determinar la incidencia del liderazgo en la gerencia empresarial mediante la aplicación de valores éticos y morales en cada una de las actividades que realice el gerente o líder de la empresa.

- El gerente debe Desarrollar una mentalidad adaptativa-
- Debe tejer ecosistemas para el compromiso humano donde la responsabilidad es solidificar la solidaridad entre su equipo
- Tener confianza en si mismo
- Tener un pensamiento positivo e inspirar al grupo
- Establecer estrategias para una vida equilibrada y fomentar el crecimiento individual y colectivo de la empresa

DISCUSIÓN.

- El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Un líder es una persona que dirige , crea o junta un grupo, este gestiona , toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a dicho grupo, ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc.
- LIDERAZGO FORMAL Prestablecido por la organización. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad
- LIDERAZGO INFORMAL Emergente en el grupo. El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculten como tal. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Es un tipo de liderazgo participativo, donde las decisiones se toman en conjunto después de la discusión o debate. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Es aquel donde el líder impone sus ideas y decisiones sobre el grupo, sin consultar ni solicitar opinión alguna. LIDERAZGO LIBERAL El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.
- Las cualidades o habilidades de un líder implican carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados. 1.-Visionario 2.-Persona de acción 3.-Brillante 4.-Contagia entusiasmo 5.-Gran comunicador 6.-Convincente 7.-Gran negociador 9.-Capacidad de mando 10.-Carismático 11.-Cumplidor 12.-Coherente Un líder es:
- Es el proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización, para que a través de los distintos procesos se logren los objetivos trazados previamente Es una Persona, con plena capacidad jurídica, que dirige una empresa por cuenta y encargo del empresario. En esa persona se le encomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar, las personas que bajo su mando están.

CONCLUSIONES.

- El análisis y la discusión de los resultados logrados en esta investigación permitieron emitir un conjunto de conclusiones en función del objetivo.
- De acuerdo con el objetivo de determinar la incidencia del liderazgo para mejorar la gerencia empresarial, de las instituciones privadas de la Provincia de Los Ríos, vemos con asombro la inexistencia de liderazgo de muchos gerentes en las empresas, que podemos decir de la preocupación de quienes conocemos parte de la administración por esta necesidad de ayudar a este sector para evitar la desaparición de estas empresas privadas.
- Todo directivo debe poseer un conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas sólidamente desarrolladas para que pueda cumplir con eficiencia tan importante rol de propulsor de los objetivos de la empresa.
- No existe un liderazgo que exprese una tendencia a estilos de liderazgos integradores y complejos, conocidos en algunos casos como liderazgo transformacional y dirigido a un nuevo modelo de trabajo en equipo y visión de futuro.
- La satisfacción laboral se ha convertido en los últimos tiempos en una meta que todo gerente debe plantearse, ya que las personas son el capital más importante de las organizaciones y de ellas y sus motivaciones dependen en gran medida el logro eficiente y eficaz los objetivos organizacionales.
- El ejercicio de un estilo de liderazgo democrático, transformacional, centrado en la ética, con compromiso, valores y responsabilidad, donde se asuman riesgos y se propicien cambios; generan posibilidades de lograr la satisfacción de todos los seguidores.

BIBLIOGRAFÍA

- Brown (1989): conceptualiza a la Gerencia como “la habilidad de alcanzar objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas” (p. 26) .
- Hersey y Blanchard, citados por I. Chiavenato (1995) en la misma línea de pensamiento dicen que la Gerencia es “la capacidad para trabajar con y a través de individuos y grupos para el logro de objetivos organizacionales” (p. 312)
- Gil Osorio, I. M., & Ibarra Lopesierra, S. (2014). Incidencia del liderazgo en los factores críticos del éxito como estrategia competitiva empresarial.
- González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & gestión*, (25), 40-57.