

# Liderazgo transformador e innovador clave para el éxito del emprendimiento sostenible

## *Transforming and innovative leadership key to the success of sustainable entrepreneurship*

<sup>a</sup>Yamarú del Valle Chirinos-Araque <sup>b</sup>Dorkys Coromoto Rojas-Nieves  
<sup>c</sup>Oditza Nacrina Bracho-Vega

 <sup>a</sup>Doctora en gestión de la innovación, yamaru.chirinosar@amigo.edu.co. Universidad Católica Luis Amigó, Medellín - Colombia.

 <sup>b</sup>Doctora en Ciencias Gerenciales, correo dorkysr@gmail.com. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

 <sup>c</sup>Doctorado en Educación, oditzabrachovega@gmail.com. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

**Recibido:** Mayo 22 de 2021 **Aceptado:** Agosto 27 de 2021

**Forma de citar:** Y.V. Chirinos-Araque, D.C. Rojas Nieves, O.N. Bracho Vega, "Liderazgo transformador e innovador clave para el éxito del emprendimiento sostenible", *Mundo Fesc*, vol 11, no. S3 pp. 7-20, 2021.

### Resumen

---

El presente artículo tiene como objetivo identificar las características del liderazgo transformador e innovador como clave del éxito para el emprendimiento sostenible, en este sentido es importante entender que los emprendimientos son organizaciones o unidades sociales donde existe una relación entre los diferentes factores que la conforman, adicionalmente ellas deben poseer distintos tipos de recursos que tienen que ser administrados de manera eficaz para lograr los objetivos que se han trazado. Por consiguiente, se necesitan líderes cuyas acciones y decisiones influyan de manera directa en el desempeño de la gestión organizacional. Metodológicamente esta investigación está orientada bajo el enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, y un diseño no experimental, transaccional, de campo, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta aplicando un cuestionario conformado por 54 ítems, con alternativas de respuesta estilo Likert con 5 alternativas de respuesta, la misma se aplicó a los catorce (14) empleados de un emprendimiento sostenible. Los resultados arrojaron que las actividades de los empleados no son controladas o supervisadas por el gerente, ante lo cual sus actividades carecen de eficacia y eficiencia necesarias, además no existe una adecuada delegación de autoridad y responsabilidades al personal, acarreando malestar en el personal ante lo cual su actitud se vuelve apática. En conclusión, los líderes de este emprendimiento no muestran señales de las características que tiene que poseer un líder transformador e innovador poniendo en peligro su supervivencia.

**Palabras clave:** emprendimiento sostenible, líder, liderazgo transformador e innovador, perfil.

**Autor para correspondencia:**

\*Correo electrónico: yamaru.chirinosar@amigo.edu.co



© 2021. Fundación de Estudios Superiores Comfanorte.

## Abstract

---

The purpose of this article is to identify transformational and innovative leadership as a key to success for sustainable entrepreneurship. In this sense, it is important to understand that enterprises are organizations or social units where there is a relationship between the different factors that make them up; additionally, they must have different types of resources that have to be managed effectively to achieve the objectives they have set. Therefore, leaders are needed whose actions and decisions have a direct influence on the performance of organizational management. Methodologically this research is oriented under the quantitative approach, with a descriptive scope, and a non-experimental, transactional, field design, the technique for data collection was the survey applying a questionnaire consisting of 54 items, with Likert style response alternatives with 5 response alternatives, it was applied to the fourteen (14) employees of a sustainable enterprise. The results showed that the activities of the employees are not controlled or supervised by the manager, so their activities lack the necessary effectiveness and efficiency, in addition there is not an adequate delegation of authority and responsibilities to the staff, causing discomfort in the staff so that their attitude becomes apathetic. In conclusion, the leaders of this enterprise do not show signs of the characteristics that a transforming and innovative leader must possess, endangering its survival.

**Keywords:** sustainable entrepreneurship, leader, transformational and innovative leadership, profile.

## Introducción

Uno de los factores organizacionales más importante es el liderazgo, ya que constituye la manera en que quienes dirigen influyen en sus empleados con el fin de alcanzar los objetivos y metas que se ha trazado la empresa. Pareciera un tema ya suficientemente estudiado, más sin embargo día con día van ocurriendo transformaciones en el entorno y en los seres humanos que representan desafíos para los gerentes y que deben afrontar desarrollando capacidades con las cuales puedan, junto con sus colaboradores, innovar en los momentos de transformación.

Frente a estos desafíos la labor del gerente de una organización es primordial, ya que es quien debe planificar, coordinar, dirigir y controlar las actividades con las cuales garantizar una eficiente gestión, ante esto se hace necesario que cuente y desarrolle ciertas habilidades o capacidades en especial la del liderazgo, mismas que en medio como el educativo y cultural, se fomenta el surgimiento de actitudes contrarias a él; ante este hecho se tiene que reflexionar y

analizar cuáles son los recursos necesarios para el crecimiento del líder. [1] debido a que son los encargados de guiar a los individuos o empleados para alcanzar la supervivencia y el éxito de la organización.

En tal sentido el líder debe ser capaz de interpretar, orientar y asesorar a su personal, lo que le permitirá conocer y valorar sus opiniones, adicionalmente tienen que generar confianza para que en momentos de tensión emocional puedan eliminar o minimizar los conflictos, creando ambientes de trabajo armónicos, equipos de trabajo animados y seguros que puedan alcanzar la meta. Es por ello que un líder en quien se pueda confiar es capaz de convertir la urgencia en aprendizaje, también puede distinguir entre lo importante y lo urgente, además establece prioridades en cuanto al trabajo de su equipo. [2]

En la actualidad los modelos de liderazgos que más están ganando fuerza en las organizaciones son los que toman en cuenta las emociones [3] en especial el liderazgo transformacional e innovador el cual centra su atención en los efectos que produce el líder

sobre sus seguidores, ellos provocan cambios haciendo uso de la concientización sobre la importancia y el valor de los resultados, son capaces de asumir sus errores personales, de adquirir nuevos conocimientos, de hacer innovaciones, de reaccionar con las emociones de manera inteligente y acertada, de generar un ambiente de colaboración y confianza, de mostrar comportamiento emprendedor, de desarrollar el potencial de sus seguidores, son capaces de alcanzar acuerdos positivos, entre otros. [4]

En este orden de ideas este estudio se desarrolló en el contexto venezolano, debido que el mismo tuvo lugar en un municipio del mencionado país, donde el entorno tanto interno como externo a las empresas es muy inestable ocasionado por la crisis política y económica vigente indicando que la situación es muy diferente a la del resto de los países latinoamericanos, ya que las exigencias organizacionales, están influenciadas por los profundos cambios que ha traído los factores tales como el escenario económico, social, político, escasez de recursos y materia prima lo que ha conducido a transformar los procesos administrativos y direccionamiento de las organizaciones, donde los líderes han tenido que transformarse para mantener sus emprendimientos sostenibles en el mercado, ante todo este panorama se ha producido innovaciones en los procesos pero no son las más indicadas porque no direccionan al mejoramiento del emprendimiento solo a su supervivencia, las decisiones que deben tomarse son en condiciones de gran incertidumbre y alto riesgo financiero, todas estas condiciones reclaman una adecuación del líder, debido a que esta situación que lo envuelve día a día ha producido desmotivación, frustraciones, retraso en proceso, desinversión, y hasta cierres.

A lo antes mencionado se une la globalización que ha originado cambios de índole tecnológico e innovación a un ritmo acelerado, esto ha

repercutido enormemente en Venezuela, puesto que no se ha fortalecido el suministro de las redes de internet, no se garantiza el servicio eléctrico de la nación, trayendo como consecuencia desequilibrios en los sistemas empresariales, en el desarrollo y crecimiento de los emprendimientos sostenibles, perjudicando el aparato productivo del país, la existencia de altos índices de desempleo, decrecimiento en el Producto Interno Bruto (PIB). Esta debacle de la economía ha conducido a escasa inversión debido al panorama totalmente desestabilizado y sin condiciones óptimas para el desarrollo del mercado, lo que conlleva a un estancamiento económico en la nación. En este panorama los líderes se han limitado a tomar acciones de sostenimiento o supervivencia del negocio sin generar competencia ni ventajas competitivas.

En este orden de ideas, es importante que el líder, que se desenvuelve en estos ambientes, sepa motivar a los demás para obtener el éxito en su desempeño laboral, pero también se necesita que se han personas íntegras, con inteligencia emocional, con fuerte conceptos morales y un sólido conocimiento, es decir sea un líder capaz de transformar e innovar para enfrentar los cambios e inspirar a toda su organización a alcanzar con pasión y compromiso la visión compartida que se han planteado.[4]

En Venezuela los emprendimientos sostenibles tienen que enfrentarse a toda la problemática planteada, lo que pone en riesgo su supervivencia, pero además se evidencia que una gran cantidad de gerentes que laboran en ellas presentan debilidades en el ámbito gerencial, donde el desconocimiento de la funciones no solo pone freno al proceso de innovación sino que es síntoma del mal direccionamiento que hacen en la ejecución de sus actividades en el logro de los objetivos empresariales lo que implica que las decisiones tomadas no han sido las

más idóneas demostrando deficiencia en la gestión empresarial, este es el caso del emprendimiento sostenible que se estudia en esta investigación.

En tal sentido se considera que se debe tener una visión general del funcionamiento empresarial, comenzando con el rol de los gerentes en su papel de líderes, quienes tienen que promover estímulos para la innovación y el cambio, pero desde una acción colectiva que incrementa el compromiso y el esfuerzo de los miembros de la organización para lograr los objetivos [5]. Además, en el emprendimiento sostenible abordado, existe la presunción de que el gerente no está asumiendo sus funciones adecuadamente puesto que las opiniones expresadas, de manera informal, por el personal mencionaron que existe una ausencia de planificación, ya que es la misma año con año sin ningún tipo de cambio que favorezca a la empresa y sus empleados. Pero, además que no se realiza el correspondiente control de las actividades, ante lo cual se sienten a la deriva e incapaces de comprometerse con pasión. Por otro lado, el líder no delega funciones ni responsabilidad al personal, ocasionado que el desempeño de sus empleados sea mediocre, ya que ante su actitud se vuelven apáticos y poco motivados.

Considerando que un líder transformador e innovador planifica, organiza, dirige y controla desde una óptica más colaborativa, inspiradora y motivadora es importante que esté presente en los procesos de desarrollo del emprendimiento sostenible, ya que este tipo de organización son en esencia la realización de una innovación sostenible dirigida a un mercado masivo que proporciona beneficios a gran parte de la sociedad [6], es decir que quien dirija este tipo de organizaciones tiene que cumplir a través de sus funciones con las exigencias de la empresa, del personal a su cargo y además con las de su comunidad en cuanto a responsabilidad social y medio ambiental. Es por ello que esta investigación tiene como objetivo identificar las

características del liderazgo transformador e innovador como clave del éxito para el emprendimiento sostenible.

### **Liderazgo Transformador e Innovador**

Liderar consiste en influir en las personas con el propósito de que se esfuerce a lograr una meta u objetivo, es alguien en quien se confía, es fuente inspiración, es quien anima, estimula la innovación, escucha las ideas y opiniones de los demás, pero también ayuda con sus propias ideas en la realización de las actividades. El liderazgo transformador e innovador en general es ejercido por personas que realizan cambios profundos dentro de la sociedad [7] ellos son capaces de generar cambios en sus seguidores en cuanto a su comportamiento y actitud, influyendo para que se comprometan con la visión organizacional, teniendo siempre en cuenta principios y valores como la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la justicia, entre otros.

Por otro lado, también se puede decir que estos líderes transformadores e innovadores son proactivos, incrementan la consciencia de los seguidores por los intereses colectivos, y ayudan a los seguidores a conseguir metas extraordinarias. [8], lo que permite ver al liderazgo transformacional e innovador desde dos perspectivas por un lado el que aplica a los seguidores donde pasan de perseguir metas personales a buscar alcanzar los objetivos de la organización, y por el otro la transformación de la organización como un todo gracias a los cambios motivacionales que han sufrido sus miembros [9].

### **Perfil del líder transformador e Innovador en los emprendimientos sostenibles**

El perfil del líder alude a una serie de rasgos, cualidades y capacidades que debe poseer un individuo para poder ejecutar algún tipo de liderazgo en la organización. Por

lo que un líder transformador e innovador debe estar en armonía con los cambios y transformaciones de los entornos donde se desenvuelve [10], ya que en los actuales entornos se están agrupando miembros con intereses diferentes y que necesitan que se les haga valer esas diferencias, la estructura de las empresas se está haciendo más horizontal, es decir plana, lo que hace que los puestos de autoridad o jerarquías sean menos, se le está dando importancia a la parte emocional y de responsabilidad social en la toma de decisiones, haciendo que los líderes estén permanentemente alerta ante los cambios y transformaciones provenientes del entorno, en especial de aquellas que puedan afectar el desempeño de su personal [11].

Por lo que un líder transformador e innovador es un líder con empatía, carisma, proactivo, potenciador, desarrollador y gestor emocional (ver gráfico 1), características que le permitirán transitar por entornos

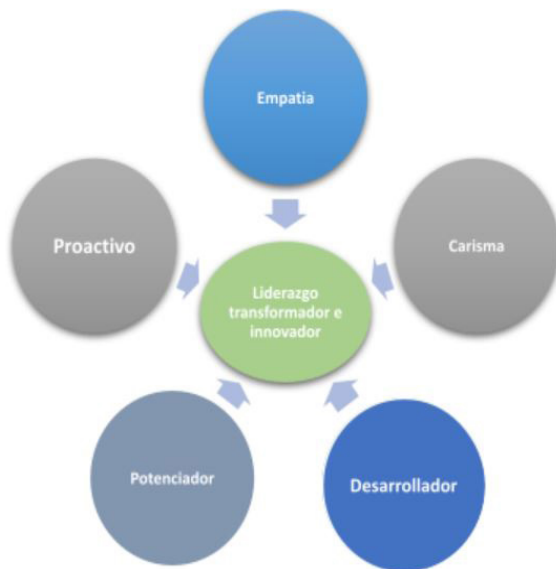


Gráfico 1. Característica del liderazgo transformador e innovador

empresariales llenos de profundos cambios, convirtiendo a su organización en una empresa emocionalmente inteligente y capaz de alcanzar el éxito.

**1. Carisma:** un individuo carismático posee una flexibilidad de pensamiento que le permite no rechazar las ideas u opiniones de los demás sin antes analizarlas para no enjuiciar, puede argumentar inteligentemente en contra o a favor. Son objetivos y tolerantes. A los líderes que tienen este tipo de características sus seguidores se sienten identificados con él y suelen imitarlo, ante lo cual es importante que se comporten como modelos a seguir. Es por ello que acostumbran a ser personas que inspiran confianza al comportarse de manera ética [12]. Esta característica permite establecer un vínculo emocional que motiva para alcanzar el logro de los objetivos y la visión organizacional.

Los líderes transformadores e innovadores poseen un alto nivel de carisma con el cual suelen influir en sus seguidores a través de sus logros personales, carácter, personalidad y comportamiento ético que le sirven para convertirse en un modelo a imitar.

**2. Empatía:** las personas empáticas poseen la capacidad de sentir lo que otro siente, suelen ser buenos escuchando, son de la opinión que las situaciones tienen matices, no todo es negro ni todo es blanco, son cuidadosos al comunicarse, son tolerantes, pero por sobre todo entiende que cada quien es diferente. Es por ello que un líder transformador e innovador presta atención a las necesidades de logro y crecimiento de sus seguidores, tomando en cuenta sus debilidades y fortalezas, pero además apoyándolo de manera que pueda asumir las responsabilidades que le permitan llegar al desarrollo profesional que quiere [13].

**3. Proactivo:** una de las más importantes características de un líder es ser proactivo, ya que ante los constantes cambios que sufre su entorno necesita adelantarse a ellos y no esperar pasivamente a saber con certeza que ocurrirá para elaborar un plan. También



deben enfocar sus esfuerzos en lo que pueden controlar, a esto es lo que Steven Covey llama “círculos de influencia” y llama a los líderes a concentrar sus esfuerzos en sus círculos de influencia. Los líderes transformadores e innovadores deben ser proactivos, es decir tomar la responsabilidad de sus actos personales y profesionales, ejercitando su habilidad de escoger respuesta consciente ante los estímulos, manteniéndose en función de sus valores y principios.[14]

**4. Potenciador:** esta característica tiene que ver con la posibilidad del líder de poder desarrollar un liderazgo compartido donde las relaciones son el foco central, mucho más allá de las acciones individuales de los miembros de la organización. Busca además aprovechar las fortalezas, competencias, habilidades y capacidades de su personal para formar equipos multidisciplinarios donde la distribución de actividades y funciones se hará dependiendo de las aptitudes de quienes lo conforman, para alcanzar altos niveles de productividad, basados en el apoyo y confianza. Puede ser concebido como una aproximación que ofrece una prescripción al líder que le permite organizar la distribución y el ejercicio de poder entre los empleados [15].

Por lo que el líder transformador debe ayudar y apoyar a sus seguidores a expresar y poner en ejecución el poder que llevan en su interior de manera de potencializar sus talentos, habilidades, capacidades y competencias para que el deseo que tienen de hacer bien sus tareas se materialice. En cuyo caso tendrá que escoger un equipo donde los juicios, etiquetas no limiten su formación, donde cuente más la eficiencia en sus actividades.

**5. Desarrollador:** un líder cumple con esta característica cuando es capaz de apoyar a sus seguidores ayudándolos a pensar en soluciones a los problemas

que se le presentan, los estimula cuando buscan o aceptan apoyo [16] en el contexto organizacional actual se conseguirán mejores resultados si se ponen en práctica esto de manera sostenida, ya que estas actitudes y aptitudes generan altos niveles de motivación y crea lazos emocionales fuertes. Es así que el líder transformador e innovador con esta particularidad puede desarrollar ambientes de retroalimentación exigentes, actitudes dirigidas al autoaprendizaje de sus seguidores desde donde la innovación de los procesos en consecuencia se hace realidad.

Para que un líder transformador e innovador pueda cumplir con su propósito de crear compromiso en el logro de los objetivos organizacionales e influir para desarrollar las transformaciones e innovaciones de los procesos, tiene que poseer estas características, las mismas harán que su tarea de gerenciar los emprendimientos sostenibles esté más adaptada a los cambios que se están dando en el ámbito empresarial.

### **El emprendimiento sostenible y su relación con el liderazgo transformador e innovador.**

Es importante entender que el emprendimiento sostenible tiene una serie de características como son la cohesión social, el uso eficiente y responsable de los recursos ambientales, la innovación, la gestión del talento humano, entre otros, con el fin de producir bienes y servicios que favorezcan el desarrollo económico y social [17]. En el desarrollo de estas unidades de producción deben además estar incluido aspecto como la creatividad que lleva a la innovación, el empleado es visto como un valor agregado que genera competitividad, con esto se garantiza su sostenibilidad.

Lo antes expuesto permite afirmar que uno de los elementos que son fundamentales para el desarrollo de los emprendimientos

sostenibles es el talento humano, por lo cual tener líderes con un perfil que incluya una serie de características que logren hacer que ese talento humano dé lo mejor de si se vuelve muy importante. Ante esto el que se cuente con líderes capaces de diseñar estrategias donde se les involucre en los procesos de gestión, producción o innovación permitirá maximizar sus capacidades, habilidades y competencia de manera tal que se impulse el logro de los objetivos y garantice su supervivencia organizacional [18].

Contar en los emprendimientos sostenibles con talento humano capaz de desarrollar ideas innovadoras y creativas, que se enfoque en lograr aumentar la productividad, que impulsen el rendimiento, que puedan identificar barreras que frenan el desarrollo del emprendimiento[19] pasa por tener líderes capaces de influir en su personal para alcanzar cada una de estas metas, es allí donde el desarrollo de un liderazgo transformador e innovador podría ser muy beneficioso, debido a que este tipo de liderazgo se enfoca en apoyar, dar retroalimentación, ser tolerante, no juzga, intenta conocer las emociones de sus seguidores entre otros aspecto que hacen sentir al personal motivado a alcanzar las tareas que se le asignan.

## Materiales y métodos

La presente investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y un diseño no experimental transeccional [20], ya que se pretende identificar las características del liderazgo transformador e innovador como clave del éxito para el emprendimiento sostenible. En este sentido la población que se tomó fueron los trabajadores de un emprendimiento sostenible establecido en el sector hotelero, el mismo cuenta con 14 empleados de los cuales todos fueron consultados, a este tipo de población se le denominará censo poblacional por cuanto es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población [21]. A estos sujetos se les aplicó un cuestionario contentivo de 15 ítems que abordan aspectos importantes de las actitudes y aptitudes de los líderes del emprendimiento sostenible y con los cuales se pudo determinar cuáles son las características que los identifican como un liderazgo transformador e innovador.

Por su parte el procesamiento estadístico se hizo aplicando estadística descriptiva, específicamente las medidas de tendencia central (media o promedio), lo que permitió la categorización de ítems, indicadores, subdimensiones y dimensiones. Para su interpretación fue diseñado por los investigadores el siguiente cuadro de rango, intervalo y categorías. (Ver tabla 1)

**Tabla 1.** Categoría de análisis para la interpretación del promedio

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	4,21 – 5	Muy Alta	Indica de acuerdo a la opinión de los encuestados: un muy alto desarrollo de las dimensiones, subdimensiones e indicadores estudiados.
2	3,41 – 4,20	Alta	Indica de acuerdo a la opinión de los encuestados: un alto desarrollo de las dimensiones, subdimensiones e indicadores estudiados.
3	2,61 – 3,40	Moderada	Indica de acuerdo a la opinión de los encuestados: un moderado desarrollo de las dimensiones, subdimensiones e indicadores estudiados.
4	1,81 – 2,60	Baja	Indica de acuerdo a la opinión de los encuestados: un bajo desarrollo de las dimensiones, subdimensiones e indicadores estudiados.
5	1- 1,80	Muy Baja	Indica de acuerdo a la opinión de los encuestados: un muy bajo desarrollo de las dimensiones, subdimensiones e indicadores estudiados.

Por otro lado, se utilizó la técnica de la “media de variabilidad” para esto se usa el cálculo de la desviación estándar, lo cual permite saber el grado de dispersión de las respuestas, con relación a la escala de medición y su rango, representado por las puntuaciones mayor y menor obtenidos, para el análisis ser elaborado en la tabla 2:

**Tabla 2.** Categoría de análisis para la interpretación de la desviación estándar

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	3,21 – 4	Muy Alta Dispersión	Indica un muy alto nivel de dispersión de las respuestas y, por lo tanto una muy baja confiabilidad de las mismas.
2	2,41 – 3,20	Alta Dispersión	Indica un alto nivel de dispersión de las respuestas y, por lo tanto una baja confiabilidad de las mismas.
3	1,61 – 2,40	Moderada Dispersión	Indica un nivel moderado en la dispersión de las respuestas y por consiguiente una moderada confiabilidad de las mismas.
4	0,81 – 1,60	Baja Dispersión	Indica una baja dispersión de las respuestas, lo cual representa una alta confiabilidad de las mismas.
5	0 – 0,80	Muy Baja Dispersión	Indica una muy baja dispersión de las respuestas, lo cual representa una muy alta confiabilidad de las mismas.

## Resultados y análisis

Poder identificar las características que tienen los líderes de una organización es realmente importante para poder ejecutar acciones con las cuales orientar y capacitar a estos individuos en el arte de liderar, ya que un adecuado liderazgo es un impulsador de los emprendimientos sostenibles como se puede observar en los resultados obtenidos los gerentes de este emprendimiento no cumplen con algunas de las características del perfil del liderazgo transformador e innovador. A continuación, se presenta la tabla 3 donde se mide la empatía que puede tener los líderes

**Tabla 3.** Características del líder transformador e innovador Empatía

Indicador Empatía	PROMEDIO	DESVIACIÓN
Su líder le provee de oportunidades para mejorar en su trabajo	3,79	0,80
Su líder ante algún contratiempo suele ponerse en su lugar	3,71	0,92
Siente que su líder considera de manera individual a cada uno de los trabajadores	4,85	0,36
<b>Promedio general</b>	<b>4,12</b>	<b>0,69</b>

Una de las características del líder transformador e innovador es su empatía, con la cual puede entender y apoyar a sus seguidores como se observa en la tabla 1 los líderes de este emprendimiento sostenible muestran, con un promedio de 4,12 un alto desarrollo de esta característica y con una desviación de 0,69 se puede confiar en las respuestas dadas por lo encuestados. Lo que permite afirmar que estamos ante un que no solo presta atención a las necesidades de logro de sus seguidores, sino que también a su crecimiento profesional, apoyándolo y orientando [13].

La siguiente característica del liderazgo transformador e innovador medida es la

del carisma que puedan tener presente los líderes del emprendimiento sostenible.

Como se puede observar en la tabla 2 el promedio se ubica en un 1,69 lo que la ubica con un muy bajo desarrollo, mientras que la desviación fue de 0,54 indicando que se debe tener una alta confiabilidad en las respuestas dadas por los encuestados, estos resultados dan pie para decir que estos líderes no cuentan con esta característica que siente que no son una fuente de inspiración, que no se sienten en confianza y a gusto con ellos, pero lo más marcado es que consideran que no han desarrollado innovaciones, por tanto no se ha creado un vínculo emocional entre él y sus seguidores [12].



Tabla 3. Características del líder transformador e innovador Carisma

Indicador Carisma	PROMEDIO	DESVIACIÓN
Considera que su líder es un ejemplo a seguir	1,79	0,80
Considera que su líder es merecedor de su respeto	2,29	0,82
Considera que su líder ha desarrollado innovación en el trabajo frente a la incertidumbre del mercado	1	0,00
<b>Promedio general</b>	<b>1,69</b>	<b>0,54</b>

Otra de las características del líder transformador e innovador es ser proactivo en la tabla 4 se presentan los resultados de medir este indicador.

Los resultados que se exponen en la tabla 3 muestran que el promedio de esta característica se ubica en 3,69 mostrando un alto desarrollo y una desviación de 0,81 lo cual embiste a las respuestas de una alta

confiabilidad. Para un líder transformador e innovador esta característica es importante porque le permite estar un paso delante de los acontecimientos que puedan ocurrir además de enfocarse en las cosas que puede controlar, ser proactivo también significa que toma la responsabilidad de sus actos, haciendo hincapié en sus valores y principios [14].

Tabla 4. Características del líder transformador e innovador Proactivo

Indicador Proactivo	PROMEDIO	DESVIACIÓN
Considera que su líder suele adelantarse a los acontecimientos que ocurren en el mercado.	3,79	0,77
Considera que su líder se enfoca en analizar las situaciones que puede controlar	3,50	0,85
Considera que su líder es impulsivo a la hora de dar una respuesta.	3,79	0,80
<b>Promedio general</b>	<b>3,69</b>	<b>0,81</b>

Todo líder transformador e innovador debe ser potenciado, es decir que busca potencializar en sus seguidores sus fortalezas, competencias, habilidades y capacidades en harás de lograr formar equipo de alto desempeño, en la tabla 5 se pueden observar los resultados de medir esta característica en los líderes del emprendimiento sostenible.

El promedio de este indicador se ubica en 2,22 mostrando un bajo desarrollo de esta característica y con una desviación de 0,32 la confiabilidad en las respuestas es muy alta, lo que permite afirmar que en los líderes de este emprendimiento sostenible esta característica está medianamente presente, ante lo cual los seguidores sienten que no

Tabla 5. Características del líder transformador e innovador Potenciador

Indicador Potenciador	PROMEDIO	DESVIACIÓN
Considera que su líder le facilita los recursos para sacar a relucir sus talentos	2,36	0,50
Considera que su líder le brinda la oportunidad para desarrollar en su puesto de trabajo innovaciones.	2,29	0,47
Considera que su líder apoya los cambios	2,00	0,00
<b>Promedio general</b>	<b>2,22</b>	<b>0,32</b>

se les brindan las oportunidades necesarias para crecer profesionalmente y que su apoyo es casi inexistente. Un líder transformador e innovador podrá con esta característica motivar a su personal al organizar la distribución y el ejercicio de poder entre los empleados [15].

La última característica que debe tener un líder transformador e innovador es la de ser desarrollador.

Como se muestra en la tabla 6 el promedio se

ubicó en 2,02 presentando un bajo desarrollo con una desviación de 0,81 lo que les da una alta confiabilidad a las respuestas. Esto permite aseverar que los líderes del emprendimiento sostenible no son capaces de apoyar a sus seguidores ayudándolos a pensar en soluciones a los problemas que se le presentan, los estimula cuando buscan o aceptan apoyo [16], ya que no muestran mucho interés por propiciar un desarrollo continuo del entorno laboral, así como el crecimiento profesional de los seguidores.

Tabla 6. Características del líder transformador e innovador Desarrollador

Indicador Desarrollador	PROMEDIO	DESVIACIÓN
Considera que su líder promueve un desarrollo continuo en el entorno de trabajo	1,71	0,99
Considera que su líder lo toma en cuenta para mejorar el entorno de trabajo	1,93	0,92
Considera que su líder le ayuda en su crecimiento profesional.	2,43	0,51
<b>Promedio general</b>	<b>2,02</b>	<b>0,81</b>

El emprendimiento sostenible estudiado tiene poco tiempo en desarrollo colocándolo en un estado delicado, debido a que son los momentos cuando los líderes deben ejercer su liderazgo en busca de la consolidación del emprendimiento y los resultados evidencian que los líderes del mismo poseen solo algunas de las características de un líder transformador e innovador. Al ser estos líderes capaces de aprender haciendo preguntas y escuchando con inteligencias, enfocarse en lo importante, encontrar los talentos de su personal, formarlos, impulsarlo, desarrollarlos y motivarlos [2] lo hacen una de las mejores opciones de liderazgo, ya que están más orientados a escuchar las nuevas ideas para analizarlas y de ser posibles promoverlas creando así innovaciones que ayuden a enfrentar los cambios en el entorno de negocios. Además de fortalecer su gestión empresarial [22] en harás de mantenerse en el mercado.

## Conclusiones

Un emprendimiento sostenible es un ente de producción que está comenzando, pero no solo busca satisfacer la demanda de una comunidad, región o estado sino adicionalmente quiere estrechar los lazos con su comunidad con el objeto de proporcionar bienes/servicios amigables con el medio ambiente y con una alta calidad para sus demandantes, además piensa en el legado que dejará para las futuras generaciones, una de las razones de hacer eso es para que sus consumidores se conviertan en clientes, es decir aquellos que comprenden sus productos no solo por el precio sino que sientan un sentido de lealtad hacia la marca, una manera de hacerlo es con líderes que ejerzan un liderazgo cónsono con las exigencias

del entorno. Es aquí cuando un liderazgo transformador e innovador puede garantizar que estos emprendimientos sostenibles permanezcan y logren su propósito.

Las cinco características de un liderazgo transformador e innovador son la clave para lograr el éxito de estas organizaciones, ya que como se evidencia en los resultados estos líderes son capaces de adelantarse a los acontecimientos pudiendo organizar a sus seguidores para enfrentar los retos que los cambios y transformaciones del entorno presentan, pero además al potenciar en ellos sus talentos y desarrollar sus habilidades los ponen en la ruta para innovar no solo los productos/ servicios que ofrece la empresa sino también sus procesos internos, logrando así elevar los niveles de competitividad y productividad. Sin embargo, también quedó en evidencia que un líder con carisma y empatía con sus seguidores, es decir que los trate con inteligencia emocional logrará que estén más alineados a trabajar y convertirse en equipos de alto desempeño, donde afloren sentimientos como la lealtad, el compromiso y porque no el amor por el emprendimiento, todos estos factores son esenciales en la supervivencia y éxito de cualquier emprendimiento.

Por lo tanto, la recomendación para los emprendimientos sostenibles, en especial a aquellos que estén en sus primeros años de vida, es a impulsar en sus organizaciones un liderazgo transformador e innovador que les garantice a su personal no solo un trato donde se tomen en cuenta sus diferencias y emociones sino además la posibilidad de crecimiento profesional. Pero que a su vez garantice su éxito en el mundo empresarial.

## Referencias

- [1]. F. García, E. Boom, y S. Molina, “Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia”, *Revista Científica Visión de Futuro*, vol. 21, no. 2, pp. 1-21. junio 2017. [En línea]. Disponible <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/> [Accedido: 15-junio-2021]
- [2]. J. Leal, El ejercicio del liderazgo transformador. En *Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 2021, pp. 200–219. Recuperado a partir de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/5330> [Accedido: 15-junio-2021]
- [3]. D. Goleman, *Inteligencia Emocional*, USA, Editorial: Bantam Books, 2001.
- [4]. Z. Tapia, y J. Antequera, “El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas”. *Revista ADGNOSIS*. Vol 9. No.9, pp. 119-134, 2020. DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443
- [5]. L. Quiñones y S. Chen. “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote”. Tesis de grado, Universidad San Pedro, 2018 [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12232> [Accedido: 15-junio-2021]
- [6]. D. Rodríguez, “Emprendimiento sostenible, significado y dimensiones”. *Katharsis*, vol. 21, pp 449–479, 2016 [En línea]. Disponible en: <https://doi.org/10.25057/25005731.775> [Accedido: 10-junio-2021]
- [7]. I. Carvajal, M. Peña, y K. Peña, “Liderazgo transformacional en la gestión del cambio en la cadena de restaurantes Taco Bell”, Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, 2020 [En línea]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17942> [Accedido: 15-junio-2021]
- [8]. M. Pasadas, A. Peregrina, C. Prieto, y V. Moreno, “Liderazgo, autoconcepto y sexo: analizando en profundidad el liderazgo transformacional”. *ReiDoCrea*, vol. 4, pp 112-116. 2015 [En línea]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5357326> [Accedido: 10-junio-2021]
- [9]. B. Siles, “Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional”, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 2015 [En línea]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10550/50215> [Accedido: 15-junio-2021]
- [10]. Y. Chirinos, V. Meriño, C. Martínez y M. Pérez, “Perfil del Emprendedor Sostenible en las PyMES”, En Moreno, Z. (Ed.) *Memorias arbitradas II Congreso internacional de estudio en organizaciones públicas, privadas y sociales en América Latina y el Caribe*, Margarita. 2016, pp. 83-95. [En línea]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p03.pdf> [Accedido: 10-junio-2021]
- [11]. Y. Chirinos. “Capital Humano Factor potencial para el Emprendimiento Sostenible”, *Revista Impacto Científico*, Vol. 9, N° 2, pp 296-306, 2014 [En línea]. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/34207> [Accedido: 10-junio-2021]

- [12] B. Bass, y R. Riggio, *Transformational leadership*, 2 da ed. Mahwah Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU, 2006.
- [13] A. Lerma, *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson. México, 2007.
- [14] Covey, S, *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Franklin Covey, 2015.
- [15] M. Martínez, “Liderazgo potenciador y desempeño de seguridad percibido en la industria nuclear. Factores psicosociales intervinientes”, Tesis doctoral Universidad de Valencia. 2012. [En línea]. Disponible en: [https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/25815/TESES\\_DEFINITIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/25815/TESES_DEFINITIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Accedido: 15-junio-2021]
- [16] R. López-Boudet, y A. Martínez-Vázquez. “Inteligencia emocional y “La ventana del líder” en los directivos turísticos”. *Ingeniería Industrial*. Vol. XXXV, No 2. pp. 229-239. Mayo-agosto, 2014. [En línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433597010.pdf>. [Accedido: 15-junio-2021]
- [17] Y. Chirinos, V. Meriño, C. Martínez y C. Pérez. “Emprendimiento sostenible para el desarrollo económico de las PYMES”. *Revista Espacios*, 39(07), 03. 2018. [En línea]. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n07/18390703.html> [Accedido: 19-junio-2021]
- [18] Y. Chirinos, y L. Ramos. “Capital Humano Factor potencial para el Emprendimiento Sostenible”. *Impacto Científico*, vol. 9, no. 2, pp. 206 – 306, 2014.
- [19] Y. Chirinos, D. Rojas, D. García-Gómez, y N. Barbera-De Ramírez, “Emprendimiento sostenible y liderazgo resonante e innovador binomio estratégico para el desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos”, *RA XIMHAI*. Vol. 16 Núm. 4, pp 293-313, julio-diciembre. 2020.
- [20] R. Hernández-Sampieri, y C. Torres, *Metodología de la investigación*. México. McGraw-Hill Interamericana. 2018
- [21] M. Tamayo, *El proceso de investigación científica*. Grupo Noriega editores, 2006
- [22] A. Paz, I. Sánchez, y J. Sánchez, “Liderazgo gerencial factor de éxito en Empresas de servicios públicos de Riohacha, Colombia”. *En Tendencias en la Investigación Universitaria Una visión desde Latinoamérica*. Volumen X, 2020, pp. 149-169.