



Febrero 2018 - ISSN: 1696-8360



## ACTITUD EMPRENDEDORA: MOTOR DE LIDERAZGO E INNOVACIÓN

### **Jaime Fernando Villacis Vargas**

Ingeniería en Sistemas de Calidad y Emprendimiento,  
Universidad de Guayaquil; UTEG  
Autor por Correspondencia:  
[jaime.villacisv@ug.edu.ec](mailto:jaime.villacisv@ug.edu.ec)

### **Julio César Méndez Bravo**

Ingeniería en Sistemas de Calidad y Emprendimiento,  
Universidad de Guayaquil; UIDE  
Autor por Correspondencia:  
[julio.mendezb@ug.edu.ec](mailto:julio.mendezb@ug.edu.ec)

### **Manuel Alberto Méndez Bravo**

Ingeniería en Sistemas de Calidad y Emprendimiento,  
Universidad de Guayaquil.  
Autor por Correspondencia:  
[manuel.mendezb@ug.edu.ec](mailto:manuel.mendezb@ug.edu.ec)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jaime Fernando Villacis Vargas, Julio César Méndez Bravo y Manuel Alberto Méndez Bravo (2018): "Actitud emprendedora: motor de liderazgo e innovación", Revista Contribuciones a la Economía (enero-marzo 2018).

En línea: <http://eumed.net/ce/2018/1/actitud-emprendedora.html>

### **Resumen**

La nueva era está enmarcada con el liderazgo e innovación, donde el espíritu emprendedor y la tenacidad para tomar decisiones son puntos claves que permitirán el éxito o fracaso e incluso la permanencia en el mundo de los negocios, en la actualidad se está incentivando desde la educación inicial a la práctica de emprendimientos donde se busca que la crisis no sea un factor común para conllevar a estas iniciativas, hay que tomar en cuenta que el Estado es el mayor interesado en dinamizar la economía. La influencia de la actitud emprendedora proporciona un análisis de las ventajas competitivas y escenarios favorables en conjunto con el empresario como promotor de la innovación la cual es capaz de cambiar el mundo y con el liderazgo permitiendo la identificación, explotación y aprovechamiento de oportunidades, la generación de ideas y estrategias que se convertirán en riquezas o beneficios.

**Palabras Claves:** Actitud, emprendimiento, incertidumbre, innovación, liderazgo, factor humano.

**Abstract:** The new era is framed with leadership and innovation, where entrepreneurship and tenacity to make decisions are key points that will allow success or failure and even permanence in the business world, is currently being encouraged from education Initial to the practice of entrepreneurship where it is sought that the crisis is not a common factor to lead to these initiatives, we must take into account that the State is the most interested in boosting the economy. The influence of the entrepreneurial attitude provides an analysis of the competitive advantages and favorable scenarios in conjunction with the entrepreneur as a promoter of innovation which is capable of changing the world and with the leadership

allowing the identification, exploitation and use of opportunities, generation of ideas and strategies that will become riches or benefits.

**Keywords:** Attitude, entrepreneurship, uncertainty, innovation, leadership, human factor.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad se debe estar sujeto a cambios representativos los cuales pueden generar oportunidades bajo el impacto de distintos factores tales como: liderazgo, innovación, factor humano, creatividad, actitud e incertidumbre, ya que esto permitirá una cultura de cambio donde se pueda crear un espíritu emprendedor para la organización y las partes interesadas. El objetivo de la investigación es establecer los posibles vínculos que exista entre los términos o aspectos mencionados anteriormente, determinando puntos importantes acerca sobre factores internos y externos así como la competitividad. Según Barrasa (2009), el líder se diferencia del resto de los miembros de la organización por sus especiales "características personales". Aquellas características pueden corresponder a los rasgos de la personalidad que tiene, debe o puede desarrollar un líder.

La OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), detalló el concepto de innovación como "la introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo, aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externa". Esta definición ha sido estandarizada para los diferentes tipos de innovación ya sea en el producto, proceso, marketing u organizativa.

Lo que determina que una innovación sea radical es su grado de originalidad, esto es, que sea resultado de un esfuerzo creativo. La innovación es una actividad que pertenece a la esfera económica, cuyo valor vendrá determinado por la respuesta del mercado a esa innovación.

Schumpeter (1942), reconocía gran importancia a las innovaciones radicales porque son las que crean "olas de destrucción creativa, pues hacen que los conocimientos existentes resulten obsoletos, y motivan la creación de nuevos conocimientos. Es este punto se puede establecer una pequeña relación entre creatividad e innovación, ya que se tiene como elemento impulsador la creatividad, en general del grupo creativo. La innovación en la gestión, entonces, se relaciona con los cambios en la forma en que los gerentes establecen direcciones, toman decisiones, coordinan actividades y motivan a las personas (Hamel, 2006).

Wennekers y Thurik (1999), afirma que emprendedor es un individuo innovador que crea o percibe oportunidades, operando bajo incertidumbre e introduciendo productos en el mercado. Un emprendedor debe ser capaz de reconocer y aprovechar las oportunidades que se presentan a diario, así como superar la incertidumbre. Emprendedor: es alguien que inicia una empresa, arregla negocios y toma riesgos para obtener ganancias (Hailay, 2007).

## Marco teórico

### Actitud emprendedora en el siglo XXI

La actitud se define como un estado mental y neuronal de ejercer la preparación, organizada a través de la experiencia, ejerciendo una influencia directiva o dinámica sobre los individuos respecto a todos los objetivos y la situación con la que se relaciona, Allport (1935).

La actitud hacia el espíritu emprendedor es un aspecto importante que ayuda a predecir el comportamiento empresarial potencial en el futuro, donde los estudiantes que tienen la actitud correcta

hacia el espíritu emprendedor estarán más inclinados a depender de sí mismos para dirigir su propio negocio después de la graduación antes de ser empleados (Fitzsimmons, 2005).

La actitud positiva y el control de comportamiento percibido adquiridos por la exposición al programa de educación emprendedora pueden permitirles considerar la posibilidad de emprender negocios como una carrera alternativa después de terminar sus estudios o en sus años posteriores (Otuya, 2013).

En el aspecto del emprendedor la actitud va guiada con los objetivos propuestos, que la mayoría de veces no se materializa por las experiencias vividas, esto se manifiesta no solamente en personas que ya han creado emprendimientos y han sufrido un fracaso, sino también en estudiantes que puede ser considerados como emprendedores iniciales, sin embargo, el espíritu emprendedor permite crear una interdependencia.

Stimpson et al. (1991) informó que la orientación de la actitud emprendedora consiste en 4 dimensiones amplias tales como la autoestima del logro, el control personal y la innovación.

Brockner (1988) percibió que la autoestima en los negocios como la confianza en sí mismo y la competencia personal de un individuo en relación con sus asuntos de negocios.

La adopción de estrategias de gestión del cambio es necesaria para gestionar las actitudes empresariales de los estudiantes. La facultad debe actuar como un agente de cambio en la comprensión, la evaluación y la dirección de las aspiraciones empresariales entre los estudiantes de gestión (Gangaiah, 2014).

El empresariado se reconoce cada vez más como un importante generador de crecimiento, innovación y especialmente nuevas creaciones de empleo (Bakotic, 2010).

Una de las dimensiones tal como la autoestima tanto personal como empresarial permite diseñar estrategias que ayuda a la efectividad del negocio, en relación al ámbito estudiantil la Universidad es un intermediario para adoptar las aspiraciones empresariales.

Duran-Aponte (2013b) afirma que un individuo con actitud emprendedora no copia iniciativas de emprendimientos, sino que se esfuerza por desarrollar y crear cosas nuevas, o innovar sobre lo que ya existe con una alta persistencia hasta lograrlo. La exposición al ambiente empresarial tiene implicación en el desarrollo de la actitud y la intención. Los ambientes favorables facilitan la aceptación y el apoyo de la intención de convertirse en empresario (Ibrahim, 2009).

La sociedad en el siglo XXI busca una sostenibilidad económica definida, como supervivencia en sus necesidades básicas, lo que conlleva a crear emprendimientos ya sea independiente o a sociedad. El emprendedor en el desarrollo de la idea o proyecto, está siempre en una constante búsqueda de estabilidad financiera, debido a los posibles cambios que se presentan por varios aspectos como: económicos, socio-cultural, políticos y tecnológicos. Dentro del campo laboral existen factores externos e internos que lleva a asumir riesgos y oportunidades donde la función del liderazgo hace énfasis para obtener una actitud emprendedora.

González y Valdez (2012), al ser mayor la orientación optimista, los individuos experimentan más sentimientos positivos en caso de dificultades y esto ayuda a la actitud de emprender.

Las innovaciones implican la resolución de problemas y él obtiene satisfacción en el uso de sus capacidades en la solución de problemas (Higgins, 1964).

McClelland (1961). Considera en la característica más distintiva de un empresario es aquel que produce sus unidades cuando otros producen 'n' unidades con la misma entrada.

Como advertía Durkheim (1982), en la vida económica son necesarias las reglas, pero éstas deben ser lo suficientemente flexibles para que permitan la innovación y los procesos de adaptación.

Las normas planteadas en una organización no deben interferir en el marco de la innovación, cuando se define o se determina se está creando una línea que limita el alcance de la innovación, todo necesita reglas pero siempre y cuando no afecten a los aspectos que conforman la organización.

Peter Drucker mencionó que, Lo que necesitamos es una sociedad emprendedora en la que la innovación y el emprendimiento sean normales, constantes y continuos.

Shane y Venkataraman (2000) señalan que la actividad emprendedora analiza cómo, por quién y con qué consecuencias se descubren las oportunidades de producir futuros bienes y servicios.

Krueger (2003), refiriéndose a los aspectos cognitivos del emprendedor, pone el foco en que «el corazón de la actividad emprendedora se halla en una orientación para ver las oportunidades.

El emprendedor debe explotar las cualidades en cada etapa al momento de la afirmación acerca de la oportunidad.

La innovación, para Schumpeter, era el dominio de emprendedores arriesgados; que, llevados por el «espíritu emprendedor», querían desarraigar, y hasta revolucionar, la forma existente de hacer negocios. El emprendedor es la persona que con un potencial ha desarrollado ideas y en el transcurso organizacional va adquiriendo estrategias donde la actitud emprendedora fluye para el éxito del todo el contexto innovador con actitudes intrapersonal e interpersonal, intergrupales, entre otros.

### **Desafíos de un líder**

La influencia y el cumplimiento de objetivos o metas organizacionales son el denominador común de la mayoría de definiciones o perspectivas del liderazgo, sin embargo, algunas son guiadas, vinculadas con otros términos o vistas desde una perspectiva diferente.

Mendoza et al., (2012) explica que puede ser una ventaja competitiva para las organizaciones al potenciar en los seguidores sus capacidades.

El liderazgo también puede intervenir dentro del desarrollo de la competitividad ya sea en el mercado (organización a organización) o dentro de la organización (factor humano competitivo). Según Madrigal (2002) es una acción sobre las personas, en la que intervienen sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de reacciones humanas.

La personalidad en conjunto con las actitudes o sentimientos del grupo de personas o grupo de trabajo también se pueden ver interferidas por el líder, esto resulta ser positivo dependiendo del estilo del liderazgo que se aplique donde cuyo fin sea beneficioso para la organización en general.

Estrada (2007) afirma que las cualidades que los investigadores identificaron en los líderes de la sociedad a lo largo de la historia deben ser las mismas que poseen los líderes de la organización social.

El líder es una figura referencial dentro de un conjunto de personas, según estudios han descrito que un grupo de personas que están en la guía de alcanzar un objetivo común, necesita un líder. Como señalan Pedraja y Rodríguez (2004) que indican la importancia del estilo de liderazgo, además que el ejercicio del mismo, tiene efectos directos sobre los procesos decisionales y resultados organizacionales, es decir, afecta el trabajo grupal, el clima organizacional y los resultados.

El liderazgo o sus estilos intervienen dentro de muchos aspectos y resultados en la organización, por lo tanto se ve reflejado el éxito o fracaso de la empresa.

“El líder tiene una gran influencia y responsabilidad en la implementación de cualquier proceso de cambio organizacional; en los análisis de relación entre el clima de innovación y los estilos de liderazgo, se sugiere por ejemplo que un liderazgo inspiracional que apunte a que los empleados asuman y cumplan una misión, hace que se genere la autoconfianza suficiente como para defender las nuevas ideas y se propicie su desarrollo” (Pons y Ramos, 2012).

En la época actual emergen cambios e incertidumbres, donde la toma de decisiones en época crisis requiere de un líder eficaz y eficiente, para enfrentar a los desafíos externos e internos, donde la calidad, cualidades y características del líder influyen de manera participativa en los paradigmas de mundo exterior y cultura organizacional.

Es aquí donde los estilos de un líder influyen a los desafíos o retos que se enfrenta ante una sociedad con dinámica tecnológica y económica, añadiendo a la cultura con cambios que surgen y así que la incertidumbre se pone en juego para permanecer o abandonar el campo empresarial.

Según Tubbs y Schulz (2006), “no hay tarea más importante en el progreso del campo del liderazgo que identificar las competencias y meta-competencias que conforman a un líder.

Las características que debe tener un líder es un tema complejo y amplio, todo depende del enfoque y el direccionamiento del mismo, el contexto externo también puede permitir ese desarrollo haciendo resurgir esa habilidades y el potencial que cada persona guarda.

En un estudio realizado por el Centro de Iniciativas Emprendedoras de la Universidad Autónoma de Madrid se presenta al emprendedor con los siguientes indicadores personales:

**Motivación:** los elementos más reveladores de este aspecto son:

- La voluntad de “ser su propio jefe”.
- El afán lucrativo, la consecución de bienestar para uno mismo y su familia.
- La búsqueda de reconocimiento social.
- El inconformismo.

Energía e iniciativa personal, representadas por la capacidad de:

- Plena dedicación a un objetivo.
- Autoimponerse una disciplina de trabajo.
- Acometer nuevos proyectos.

Capacidad de relación e influencia manifestada a través de la habilidad de

- Comunicarse y de transmitir entusiasmo
- Generar lealtad y sentido de compromiso
- Relacionarse eficazmente.

Capacidad de análisis, que se evidencia a través de la habilidad para

- Identificar un target de mercado,
- Determinar las características de su entorno.
- Fijar unos objetivos.

Propensión al riesgo, entendida como la capacidad de

- Asumir y manejar incertidumbres.
- Mantener en todo momento la entereza y serenidad para asumir problemas.

Innovación y creatividad, identificadas en la habilidad de

- Saber hacer proyecciones de mercado a futuro,
- Creer en la investigación como fuente de progreso,
- Ser capaz de someterse a una permanente revisión crítica de sus propias ideas.

### **Desafíos Externos**

La globalización ha creado oportunidades y amenazas para los gobiernos, empresas y comunidades y son los gerentes en el mundo actual los llamados a enfrentar estratégicamente estos desafíos. (Bartlett y

Ghoshal, 1992; Ghoshal, Arnzen y Brownfield, 1992; Murtha, Lenway y Bagozzi, 1998; Prahalad y Lieberthal, 1998; Yip, 1992).

Barkema, Baum y Mannix (2002), señalan que la globalización está transformando el panorama competitivo. Ha despertado: nuevas tecnologías, mercados, industrias y criterios de éxito competitivo y supervivencia.

La globalización ha representado un papel importante en la economía y en la captación de los nichos de mercados nacionales e internacionales, y requiere que el líder empresarial, tome acciones representativas y que su enfoque sea estratégico, es decir, que vaya direccionado a crear estrategias y visualizar diversas perspectivas de distinguir las amenazas como oportunidades para alcanzar el éxito y permanecer en el mundo empresarial.

La dinámica económica de los mercados que están enfrentando entre los diferentes países hace que estén en constante rotación, innovación, actitudes y aptitudes que van sujetas para transformar el panorama competitivo dentro de la economía mundial.

### **Desafíos Internos**

La cultura juega un gran papel dentro de las organizaciones, ya que de este depende el desarrollo integral en cada mejora o innovación, es decir, que la intención de enfrentar los desafíos internos es que los individuos se adapten a los nuevos cambios innovadores que este requiera para el desarrollo de la organización y sus miembros, es así que el líder comienza a negociar con su equipo de trabajo para ganar todos.

Si el líder no se adapta a su equipo de trabajo o aprende a transmitir la actitud que necesita los miembros de la organización, jamás alcanzara que se cumpla la misión y los nuevos retos que esté presente durante sus procesos de innovadores.

El líder influye en la responsabilidad de la cultura organizacional y el impacto de la innovación, es decir, como el líder es capaz de adaptar los cambios hacia la cultura del factor humano, ya que muchas veces existe la falta de compromiso o el sentido de pertenencia que tenga los empleados, en este caso estaría enfrentando la incertidumbre de la cultura organizacional.

### **Capital humano**

El capital humano se conoce como el conocimiento, las habilidades, las capacidades, el compromiso, el conocimiento, las ideas y la salud del empleado, que añaden valor económico a las empresas (Becker, 1962; Skandia, 1998; Sullivan, 1999; Ulrich et al., 1999; Snell y Bohlander, 2007).

Bart (2001) define particularmente el capital humano como el conocimiento colectivo, la educación, las habilidades, las actitudes y las experiencias de los empleados de una empresa.

(Pons y Ramos, 2012) considera que los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de recursos humanos son dos importantes vías de interacción entre la organización y sus miembros.

El capital humano es el corazón de la organización, ya que de ellos depende que la capacidad del cambio adquiera nuevos retos, pero si el enfoque no está orientado al logro de objetivos no podrá desarrollar una correcta introducción o mantener una permanencia en el mercado a largo plazo, el líder debe fijarse como propósito la transmisión de la esencia la actitud emprendedora, innovadora y tomar de decisiones en oportunidades o en riesgos.

Los conocimientos, habilidades, técnicas que tiene el factor representan una parte fundamental en el crecimiento, desarrollo y competitividad en una empresa y a su vez la productividad aumenta. Las personas con mayores niveles educativos sacan mayor partido a la tecnología disponible y, por lo tanto, se vuelven más productivas, haciendo que crezca la producción y consecuentemente la renta Nelson y Phelps (1996).

El gerente que está a cargo de estas personas deben mantenerlas informadas, actualizadas y capacitadas para la realización, generación y explotación de ideas.

Pack (1974) plantea que los diferenciales de eficiencia entre empresas pueden ser explicados por las diferencias en las capacidades humanas y no solamente por las características de los equipos o por la dotación de capital.

Los líderes que se perciben que poseen la característica de la influencia idealizada siempre tienen más voluntad de participar en la actividad laboral de riesgo y por lo tanto, son más influyentes, eficaces y dispuestos a confiar en sus empleados (Bass, 1990; Sgro et al., 1980).

Es así que el líder es el ente principal de cambiar la cultura organizacional siendo generador de confianza, autonomía y la adaptabilidad de la innovación como algo normal de sobrevivir y progresar ante los distintos aspectos.

### **Innovación**

"La innovación es el proceso de múltiples etapas mediante el cual las organizaciones transforman las ideas en productos, servicios o procesos mejorados para avanzar, competir y diferenciarse exitosamente en su mercado". Amabile et al. (1996: 1155).

La innovación es un evento que se asocia a una constante creación de valor para las organizaciones este sea tangible o intangible, ya sea que se sujete a factores externos o internos que este lo requiera o simplemente como mejora continua para mantenerse en el mercado competitivo y la satisfacción total del cliente.

Joseph A. Schumpeter (S.F), la innovación puede realizarse mediante cambios en el proceso o cambios en el producto final.

El término innovación es conocido en el mundo de los negocios, a través de los años se han integrado nuevos conceptos pero cabe resaltar que es un factor clave del éxito. Se puede aplicar a diferentes áreas de la organización desde lo más común que es el producto hasta el factor humano que tiene la empresa.

La innovación de productos, la innovación de procesos y la innovación administrativa son los predecesores importantes para las empresas manufactureras y tienen la misma capacidad para mejorar el rendimiento o la efectividad, resolver problemas, agregar valor y crear ventaja competitiva (Cooper, 1998).

La innovación ha sido durante mucho tiempo reconocida como un contribuyente vital al desempeño económico ya la supervivencia de las empresas (Cefis y Marsili, 2005; Coad y Rao, 2008; Demirel y Mazzucato, 2012).

Para Simmel (S.F), la innovación constituye un recurso potencial que permite al empresario, productor o comerciante conquistar al consumidor y protegerse frente a la competencia.

Simmel explica la innovación y la búsqueda de una fuente de ganancia todavía no agotada, considerando los procesos de interacción y de aprendizaje en el mercado y situando este espacio de aprendizaje social en las grandes ciudades.

Según Schumpeter (S.F), innovación se entiende por la introducción de nuevos productos y servicios, nuevos procesos, nuevas fuentes de abastecimiento y cambios en la organización industrial de manera continua, y orientados al cliente consumidor o usuario.

La innovación cumple un papel importante dentro de la organización siendo un factor clave guiado al éxito, no solo permitiendo la captación de mercado sino también la generación de la competitividad.

Al principio no se sabía que diferenciaría a un líder del resto, sin embargo, en la actualidad y existen teorías sobre cómo serían las características o el perfil que debe tener un líder.

Las inteligencias múltiples pueden servir de concepción para la definición de características resaltando un alto grado de inteligencia tanto interpersonal como intrapersonal.

Goleman (1998, Iborra et al. 2006), definió como componentes de la inteligencia emocional del líder, los siguientes: autoconciencia, autocontrol, empatía, habilidades sociales para influir sobre los demás

“Plantean que la educación universitaria es de gran relevancia para los directivos o personas responsables de resolver problemas, dado que dota de una mejor habilidad general para detectar el conocimiento adecuado para la resolución de un problema o para iniciar un proceso de búsqueda del conocimiento relevante” Gibbons y Johnston (1974).

Los conocimientos adquiridos tienen significancia para enfrentar los problemas que se presentan, Por lo tanto, un gerente debe ser un líder el cual permita que su personal crezca a tal medida que se sientan orgullosos y tengan un sentido de pertenencia hacia la empresa.

“Cuando se reconoce a una persona con potencial emprendedor o con alta actitud hacia el emprendimiento, se le relaciona con condiciones y afinidades para el cambio y la innovación, así como una clara capacidad para renovarse ante la adversidad y una serie de convicciones acerca de sus posibilidades de ejercer control sobre su conducta emocional” Roth y Lacoa (2009).

Aunque la innovación en el factor humano está asociado con expectativas, éxitos y mejora organizacional también influye en la incertidumbre, cuya diferencia es que a medidas que van desarrollando nuevos conocimientos y experiencias la capacidad para resolverlos aumenta.

### **La influencia del líder en la innovación**

En este contexto, no es de extrañar que un gran número de publicaciones ya hayan abordado diversos aspectos de la relación entre el liderazgo y la gestión de la innovación (Rickards y Moger, 2006).

Según una definición bastante amplia de Baregheh et al. (2009: 1334), "La innovación es el proceso de múltiples etapas mediante el cual las organizaciones transforman las ideas en productos, servicios o procesos mejorados para avanzar, competir y diferenciarse exitosamente en su mercado".

Amabile et al. (1996: 1155) entienden la gestión de la innovación como "la implementación exitosa de ideas creativas dentro de una organización".

La creatividad es, por tanto, una condición necesaria pero no suficiente para la innovación (Amabile et al., 2004).

Frank Sonnenberg y Beverly Goldberg creen que el obstáculo más difícil de la creatividad para superar es la cultura organizacional que milita contra la creatividad y la innovación.

La creatividad también ha sido un factor en el liderazgo organizacional, (Jaussi y Dionne, 2003, citado en Hemlin y Olsson, 2011), comenta que cuando un líder es creativo, tiene la capacidad de evaluar con mejor criterio las ideas creativas de su equipo, y servirá de modelo para sus subordinados.

Según Bel (2010), es probable que diferentes estilos de liderazgo tengan diferentes impactos en la participación y el compromiso de los empleados, que a su vez influyen en el clima para la gestión de la innovación.

Burck y Bigoness (1997) encontraron que los líderes participativos lograron fomentar la innovación a nivel de equipo al involucrarse en el proceso de toma de decisiones y actuar en consonancia con la visión del superior.



Deschamps (2005) va aún más lejos, diciendo que el fracaso de los proyectos de innovación es probablemente debido a habilidades ineficaces de liderazgo (Bass 1990b).

En su estudio de caso, Kanter (1982) encuentra que los líderes directivos impulsan los procesos de innovación mediante el control, la supervisión, la instrucción y la influencia jerárquica.

La innovación se ve afectada por el predominio que tiene el liderazgo ya sea en el inicio, desarrollo o fin de una idea, permitiendo la comprensión hacia su equipo, sin embargo, la frustración de aquellas ideas que no fueron plasmadas también interviene el líder, por la inadecuada aplicación del concepto liderazgo.

Lupano y Castro (2005), responden a esta cuestión proporcionando una enumeración de "componentes" que se refieren a las características personales y a la actuación del líder en relación a sus seguidores: carisma, inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada y afrontar situaciones de cambio.

La gran duda que existe sobre cómo el líder consigue estimular la creatividad de su equipo de trabajo, con qué comportamientos o quizás la manera de actuar.

Según palabras de Peter Drucker, el padre del concepto actual de management: "La mayor parte de lo que se oye acerca del emprendimiento es equivocado. No se trata de magia, no es algo misterioso y no tiene nada que ver con los genes. Es una disciplina y, como cualquier disciplina, se puede aprender".

Un líder busca siempre ir un paso más, arriesgarse a tomar decisiones que puede permitir el crecimiento en todo aspecto, es visionario, desarrolla estrategias, procesos, relaciones que permite que los demás confíen en él, se sientan identificados y estén predispuestas a acatar nuevos lienzos o direccionamiento, sin la necesidad de ser visto como una obligación.

El líder busca los medios o captar las oportunidades o retos que tiene para innovar, este lleva a que los cambios efectuados en la cultura organizacional, puede fluir de manera de adaptación para estos cambios e incluso genere satisfacción para el factor humano a ser partícipes de un cambio para un beneficio positivo, de lo cual este lleva a que el líder implemente estrategias con actitudes y comportamientos donde incluso busca reducir incertidumbres y así negociar de manera íntegra con los miembros de la organización.

A raíz de conceptos básicos han surgido términos que van de la mano con la innovación y el liderazgo, es necesario que el líder sea un emprendedor innato, sin embargo las situaciones han permitido que el emprendimiento se puede instruirse.

Según Weber, el liderazgo carismático es "descansar en la devoción a la excepcional santidad, heroísmo o carácter ejemplar de una persona individual" (1921/78: 215). En la misma línea, Shamir et al. (1993) sostienen que crear un sentido de identidad colectiva es esencial para ser un líder carismático.

Avolio et al. (1991) han señalado que los líderes carismáticos crean admiración, respeto, lealtad y un sentido colectivo de misión. De acuerdo con esto, otros estudios han establecido un vínculo positivo entre el liderazgo carismático y la innovación percibida por el equipo (Eisenbach et al., 1999; Paulsen et al., 2009).

Sin embargo, existen fuertes indicios de que el carisma por sí solo no es suficiente para innovaciones un éxito comercial (Nadler y Tushman, 1990). En un estudio de Bossink (2004), se encontró que el fracaso de un proyecto de innovación estaba relacionado con la incapacidad de un líder carismático para participar en una red de conocimiento y recopilar información profesional. Bossink apoya este hallazgo en un estudio de seguimiento (2007: 140), encontrando que un líder carismático no fue capaz de "absorber información útil y conocimiento durante el proyecto". Estos resultados apoyan la convicción de muchos investigadores que, a pesar de liderazgo carismático Apoya la creación de una mentalidad innovadora, tiene que ser complementada por otras cualidades de liderazgo para asegurar la transformación organizacional con éxito (Bass, 1985; Nadler y Tushman, 1990).

Somech (2006) concluye que los líderes corporativos son los principales impulsores, que promueven o inhiben la gestión de la innovación en la organización.

### **Comunicación entre el líder y factor humano**

“Así, un componente esencial para el éxito de un proceso de cambio organizacional radica en una buena estrategia de comunicación, que se sustenta en elementos que la comunidad laboral valora, como su cultura, lo cual le permitirá apreciar la conexión entre los procesos de comunicación, el poder y los y los objetivos de los cambios realizados” (Arras, Jáquez, y Fierro, 2008).

Que extraordinario reto deben enfrentar los líderes y los educadores en todo el mundo para transmitir los valores y principios universales, y lo más trascendente: darle a los seguidores, empleados y alumnos los motivos para vivir de acuerdo con ellos. Pues debemos llegar a ser Líderes, pero Líderes con Valores, pues los valores deben ser el núcleo de todo el sistema; de lo contrario nos volveríamos a extraviar.

Según Lornikova et al. (2013: 573), el liderazgo directivo "se asocia con el poder de posición de un líder y se caracteriza por comportamientos dirigidos activamente.

Estructurando el trabajo de los subordinados proporcionando direcciones claras y expectativas en cuanto al cumplimiento de las instrucciones". En contraste con eso, Somech (2006: 135) define el liderazgo participativo como "influencia compartida en la toma de decisiones".

(Ortiz SF), mencionó que los elementos que promueven el emprendedurismo y la innovación son: la iniciativa personal.

La comunicación es fundamental para crear relaciones entre los colaboradores y cuando se suscite un proceso de cambio sea aceptado, el líder construye ese canal de comunicación claro y eficaz.

La relación que tenga el líder con su equipo de trabajo depende de variantes, que puede alinear la balanza ya sea en el lado positivo o negativo. La exigencia personal del líder tiene que ser mayor para llegar a exigir a su equipo de trabajo es lo que caracteriza un líder, ser un ejemplo para inspirar ejemplo. Pero no todo está en manos del líder también tiene equipo sinérgico y participativo que permita la aportación de ideas para innovar desde lo más sencillo a lo más complejo, cada cabeza es un mundo aunque las personalidades y pensamientos sean diferentes no se tiene que ver una debilidad, se debe aprovechar como una oportunidad de convivencia, socialización y negociación.

### **Sistema vertical de la actitud emprendedora entre líder, capital humano con la innovación**

Se conoce el mundo empresarial en su dinámica y la precisión constante por mantenerse en un mercado que día a día evoluciona y contrasta nuevos retos de competencia, sea por calidad de producto o servicio, incluso en la mayor de las posiciones para ser reconocidos y ser captados por su imagen para el consumidor final.

Este siglo XXI, busca características de liderazgo, toma de decisiones y sobre todo dinamizar una economía que el mundo entero quiere llegar a alcanzar para el desarrollo eficaz, muchos países tienen características de ser una nación enriquecida por suelos fructíferos, y se encuentran en un rango de país subdesarrollado, sin embargo hace una década atrás, se ha permitido equilibrar la supremacía del trabajo, tal como la infraestructura, adaptándose a nuevas tecnologías y represas que fomentaron la labor, es aquí donde conlleva y se garantiza el trabajo, pero a su vez un país enriquecido y extenso necesita de personas que desarrollen emprendimientos en comunidades grandes y pequeñas, donde hasta la persona que tiene mayor déficit como de escasos recursos, pretendan fomentar la actitud emprendedora y que el Gobierno sea el mayor apoyo brindando condiciones actitudinales, para la ampliación de estrategias, cuya finalidad es construir ciudadanos capaces de desarrollar y llevar al éxito desde una microempresa hacia una empresa que pueda llegar a exportar sus productos a los distintos países del mundo.

Es así que para comenzar a enfocarse en construir mentes visionarias que emprendan, hay que buscar las maneras de ajustar procesos intelectuales que aporten a crear conciencia y el cambio de cultura, existen muchas personas que solo se dedicaron a trabajar en el sector público o privado, pero jamás llegaron a crear o desarrollar emprendimientos por cuenta propia, inclusive nunca fueron tomados en cuenta en el proceso de innovación o nunca pudieron dar su punto de vista hacia nuevos cambios organizacionales. Existen muchos factores, es así que este documento luego de conocer distintas definiciones, se llega a la predisposición en dar a conocer cómo el líder es el principal encargado de llevar al éxito o al fracaso, tanto al capital humano como a la organización.

Recordemos que la mayor trascendencia entre un líder y el capital humano, es la comunicación. Existen líderes solo porque le dieron ese cargo como jefe, aunque se sabe que ser líder y ser jefe no se refiere a la misma definición, ya que el líder es parte de un equipo de trabajo, sabe escuchar, es colaborativo, carismático, entre otros valores morales que lo enriquecen como persona. Pero todos estos valores influyen dentro de la comunicación, ya que si un líder se convierte en autoritario, jamás permitirá que su equipo de trabajo aporte a la innovación de la organización. Aquel líder es el encargado de jugar el papel más importante y es el indicado para negociar con su equipo, ya que todo ser humano tiene un pensamiento diferente por lo tanto habrán criterios que no se comparten lo que puede generar conflictos dentro y llegar a tener complicaciones en el transcurso de algún cambio de innovación que se esté dando en dicha organización.

Anhelamos una globalización con países productivos, pero a su vez hay muchos programas de capacitación para mantener el liderazgo, pero usted se ha preguntado como líder: ¿Por qué la prepotencia no me deja escuchar a mi prójimo?, ¿He sido capaz de solo ser autoritario/a?

Todos en algún momento nos ha tocado dirigir a un equipo de trabajo, y sin embargo muchos han querido en que se haga la voluntad del líder y toma decisiones sin consultar a su equipo.

En la construcción de campos académicos, profesional y personal, siempre hemos construido proyectos que por algún motivo no los hemos ejecutado o llevado a cabo. Muchos empresarios han fracturado las incertidumbres y han tomado la iniciativa de emprender, incluso llegar al fracaso por varios factores internos o externos que se han suscitado.

Sin embargo dichos programas como Liderazgo y Emprendimiento son las principales palabras claves para tomar decisiones y lanzarse al mundo empresarial, un líder es capaz incluso a inculcar actitudes y aprovechar al 100% las capacidades de su capital humano, porque de su equipo puede estar su propia competencia, y suele suceder que como el capital humano no es escuchado ni recibe ningún apoyo. Esa persona que ya ha adquirido un espíritu o una actitud emprendedora, es capaz de poner en marcha su propio emprendimiento y su experiencia laboral se complementa para su desarrollo integral y trascendental para el éxito.

En un país con acciones fortuitas de grandes riquezas, puede abarcar muchos campos de emprendimientos, esta era cada día crea nuevas cosas, que aunque suene irracional, ha enmarcado una gama de éxito empresarial como desarrollo innovador tanto en tecnológicos como personas que son capaces que cambiar los pensamientos de una persona que solo es destinada al fracaso, y que sin embargo estas personas crean valor de la actitud emprendedora, ese espíritu innovador, aporta a la eficacia y tenacidad de emprender.

Es importante recalcar que toda idea, así sea que se le ocurra a las 2am, usted debe anotarla, así poco a poco usted mismo puede construir innovaciones o emprendimientos personales para su éxito profesional, y no llegar a una etapa de su vida de transición común y corriente, trabajar y luego jubilarse, eso no es así.

Comience a creer que usted no siempre debe ser un empleado, sino que llegar hacer el empleador, incluso llegar a crear nuevas tendencias y características estratégicas para mantenerse en un mercado competitivo que ahora está desde su canal directo hasta canales de distribución tecnológicos. Toda actitud emprendedora con mentes visionarias conlleva al éxito empresarial.

Las empresas crean beneficios desde su alta dirección hasta el encargado de entregar el producto o servicio al consumidor final, pero no todos apoyan o escuchan a sus empleados y solo dan ordenes de cambios organizacionales como la innovación, que es uno de los procesos más importantes para mantenerse en el mercado; es ahí donde el papel del líder debe enaltecer y flamear para aportar de manera significativa a la comunicación y los desafíos que se presenten al establecer dichos cambios que se den, estando en una constante búsqueda medios más adecuados y adaptables de flexibilidad para sus empleados sea dentro o fuera de la organización, así mismo este cambio aporta al desarrollo y el campo de innovador para todas las partes interesadas.

Todo el campo organizacional requiere trabajar con énfasis de equidad, donde todos trabajan en conjunto para el logro de los objetos, buscando estrategias y rompiendo paradigmas.

El Sistema Vertical aporta a la construcción de un trabajo en equipo donde todos ganan, llegando a la comunicación y el intercambio de ideas, es ahí donde surgen nuevas perspectivas para la innovación y el desarrollo trascendente de la empresa hacia un futuro visionario de mejora continua y eliminando las barreras entre el líder y el capital humano.

## **Conclusión**

La finalidad de esta investigación acerca de la actitud emprendedora: motor de liderazgo e innovación, dio a conocer cómo el líder influye en cualquier parámetro o circunstancias sus cualidades estratégicas en relación con el cambio de la cultura organizacional hacia la innovación ya que depende de la actitud que influya de líder a factor humano, es decir, de estos entes depende el desarrollo integro, eficaz y eficiente para crear ventaja competitiva y mantenerse en el mercado, sea nacional o internacional, ya que los distintos cambios o consecuencias por factores e internos conlleva al impacto de innovar de manera favorable y garantizar el éxito de la dinámica económica, eliminando incertidumbre, asumiendo los desafíos y aprovecharlos para la toma de decisiones que requiere la acción emprendedora para todos los miembros de la organización.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda de manera principal que en futuras investigaciones se desarrolle el tema de actitud emprendedora, las influencias y las posibles relaciones incidentes de acuerdo al liderazgo e innovación.
- Al realizar el proceso de innovación se aproveche de forma eficiente y no crear un límite o una barrera que pueda restringir la utilización de este término.
- Tener en cuenta la importancia de los factores externos e internos que pueden influir o repercutir en las organizaciones.
- Desarrollar planes y técnicas para reducir la incertidumbre del factor humano en la organización, así como elevar su potencialidad.
- El líder debe establecer estrategias que permitan la participación del grupo de trabajo, creando lazos empresariales reconociendo la importancia de la comunicación en todos los procesos en la organización.

## **Referencias**

Future Trends Forum (FTF). (2010). El arte de innovar y emprender. Fundación de la Innovación Bankinter.

- Prasad Kushwaha , B., & Yehualashet Maru , F. (2015). The Attitude Of Management Students Towards Entrepreneur & Iracst- International Journal of Research in Management & Technology (IJRMT), (pág.1-5).
- Agbor, E. (2008). Creativity and Innovation: The Leadership Dynamics . Journal of Strategic Leadership, (pág. 1-7).
- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. Reidocrea, (pág.24-27).
- Aponte, E., & Arias Gómez, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. Gestión de la Educación, (pág.1-21).
- Cañibano Sánchez, C. (2006). El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento. Universidad Rey Juan Carlos, (pág.257-267).
- D'Este, P., Rentocchini, F., & Vega Jurado, J. (2014). The Role of Human Capital in Lowering the Barriers to Engaging in Innovation: Evidence from the Spanish Innovation Survey. Industry and Innovation, (pág.37-41).
- Draghici, A., Albulescu, C. T., & Tamasila, M. (2014). Entrepreneurial attitude as knowledge asset: its impact on the entrepreneurial activity in Europe. ScienceDirect, (pág.205-209).
- Ferrer Dávalos, R. M. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las. Universidad Autónoma de Asunción. Paraguay., (pág.1-13).
- Fuentes Diaz, A. E. (2012). La Cultura Organizacional: Factor Clave De Éxito En Las Empresas Del Siglo Xxi. Programa De Administracion Industrial, (pág.1-48).
- García Tabuena, A. (2013). La Actividad Emprendedora, Incertidumbre y Retos. IAES, Universidad de Alcalá, (pág.1-18).
- Gedik, S., Miman, M., & Kesici, M. S. (2015). Characteristics and Attitudes of Entrepreneurs Towards Entrepreneurship. ScienceDirect, (pág.1087-1096).
- Herranz González, R. (2011). Innovación, Mercados e incertidumbre en la Sociología Económica Clásica. Internacional de Organizaciones, (pág.1-24).
- Kesting, P., Ulhoi, J. P., Jiwen Song, L., & Niu, H. (2015). The impact of leadership styles on innovation management. Journal of Innovation Management, (pág. 22-41).
- Leadership & Organization Development Journal. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: the role of knowledge management. Emerald, (pág.106-126).
- Ling Tan, C., & Mohd Nasurdin, A. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. Electronic Journal of Knowledge Management, (pág.155-167).
- Montoya Herrera, M. (2014). Perfil para Empezar e Innovar. Instituto Politécnico Nacional-UPIICSA, (pág.1-7).
- Ruíz Cortés, S. S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. Iberoamericana de Ciencias, (pág.1-16).
- Salem, R. (2013). Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI. (pág.1-8).
- Tamizharasi , G., & Dr.Panchanatham , N. (2010). Entrepreneurial Attitudes among Entrepreneurs. International Journal of Innovation, Management and Technology, (pág.1-3).
- Vaccaro, I. G., Jansen, J., Van Den Bosch, F., & Volberda, H. (2012). Management Innovation and Leadership:The Moderating Role of Organizational Size. Journal of Management Studies, (pág.29-51).
- Vázquez Recio, A. (2015). Relación entre la Creatividad y el Liderazgo en la Organización del Siglo XXI. Universidad de Pontificia ICAI ICADE Comillas, (pág.1-59).