



**LIDERAZGO DEMOCRATICO E INNOVADOR DE LOS GERENTES EN LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS BAJO EL CONCEPTO DE UN MUNDO EN
CONSTANTE CAMBIO**

ANYELA KATHERINE TORRES VIZCAINO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

BOGOTA D.C

2015



**LIDERAZGO DEMOCRATICO E INNOVADOR DE LOS GERENTES EN LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS BAJO EL CONCEPTO DE UN MUNDO EN
CONSTANTE CAMBIO**

ANYELA KATHERINE TORRES VIZCAINO

ASESOR DEL TRABAJO:

JEREMIAS TURMEQUE SILVA

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TITULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

BOGOTA D.C

2015

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| OBJETIVOS | 2 |
| OBJETIVO GENERAL | 2 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 2 |
| JUSTIFICACION | 3 |
| PEQUEÑAS EMPRESAS..... | 5 |
| DEFINICION | 5 |
| CARACTERISTICAS..... | 5 |
| VENTAJAS | 6 |
| DESVENTAJAS..... | 6 |
| DEFINICION DE LIDERAZGO..... | 7 |
| LABOR DE LOS LIDERES | 7 |
| ESTILOS DE LIDERAZGO | 8 |
| INNOVACION | 9 |
| DEFINICION | 9 |
| PROCESO DE INNOVACION | 9 |
| TIPOS DE INNOVACION | 10 |
| SISTEMAS DE INNOVACION..... | 10 |
| HERRAMIENTAS PARA LA MEDICION DE LA INNOVACION | 11 |
| LIDER INNOVADOR..... | 11 |
| CARACTERISTICAS DE UN LIDER INNOVADOR | 11 |
| CUALIDADES DE UN LIDER INNOVADOR | 12 |
| LIDER DEMOCRATICO E INNOVADOR..... | 13 |
| LIDERAZGO EN EL PERFIL DEL CONTADOR | 13 |
| CONCLUSIONES..... | 15 |
| BIBLIOGRAFIA | 17 |

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo se ha creído que la gerencia únicamente es dar órdenes y cumplir con ciertos aspectos laborales, pero es importante tener en cuenta que es mucho mejor ser un líder, una persona que sepa trabajar en equipo y que motive al mismo a trabajar de manera conjunta para cumplir con objetivos y metas.

Crear canales de comunicación, estar dispuesto a entender a los trabajadores e impulsarlos a cada día dar lo mejor de sí, es la mejor alternativa que tienen las pequeñas empresas para su crecimiento, ya que sus colaboradores estarían comprometidos y no porque sea una simple obligación sino porque realmente les apasiona lo que hacen.

Es por esta y muchas más razones que se decide trabajar en un tema tan importante como lo es el liderazgo democrático conectado con la innovación, pues permite que las personas entiendan que en un mundo en constante cambio las posibilidades de crecimiento se reducen y se hacen más exigentes.

La innovación permite que esas pequeñas empresas se vuelvan más competitivas y entren en nuevos mercados, así su crecimiento se hace inminente; y si ese proceso innovador está bajo el control de un líder democrático que permita la participación de los trabajadores, que los tenga en cuenta y que además estudie constantemente las necesidades de los clientes y los sucesos del mercado, habrá una consecución de metas y objetivos que permitirán un desarrollo de la empresa en su conjunto.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar los diferentes aspectos que se relacionan con el liderazgo democrático de los gerentes de las pequeñas empresas con base en la innovación, para así llegar a analizar la incidencia de esto en el crecimiento de las empresas dentro de un mundo en constante cambio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y analizar los conceptos referentes al liderazgo y la innovación.
- Analizar todo lo que puede generar la aplicación del liderazgo democrático e innovador dentro de las empresas.
- Estudiar los impactos que tiene sobre las empresas los cambios constantes en el mundo actual.

JUSTIFICACION

Este trabajo es realizado para ampliar el conocimiento acerca de los conceptos de liderazgo e innovación siendo la base para entrar a analizar cómo puede desarrollarse y las ventajas que traería a nivel empresarial el hecho de que los profesionales se preparen para ser líderes innovadores, que sean capaces de afrontar los cambios y generar ideas que permitan un crecimiento no solo en la empresa sino también dentro del equipo de trabajo.

En un mundo en donde el cambio constante es evidente, los profesionales deben estar preparados para ser líderes innovadores, deben destacarse por la creación de nuevas ideas que permitan el crecimiento no solo a nivel empresarial sino también en el ámbito de trabajo en equipo. Además, con los efectos de la globalización, las empresas tienen que estar dispuestas y preparadas para afrontar diferentes cambios, que traen consigo tanto ventajas como desventajas; así pues, para que la empresa se encuentre en una buena posición para enfrentar nuevos retos deben los profesionales estar capacitados para ello, pero hay que tener en cuenta que no se trata de solo quedarse en la monotonía, seguir los mismos parámetros; se trata de generar nuevas ideas que permitan un desarrollo de la empresa en su conjunto.

Entonces, el liderazgo se puede definir como aquellas habilidades que tiene cada persona para influir en un equipo de trabajo y así alcanzar unas metas ya establecidas; por otro lado, la innovación es la creación de nuevas ideas o proyectos que traigan consigo ciertos beneficios, de tal manera que si se busca algo que responda a este mundo en cambio constante, se debe entender que los profesionales no solo deben prepararse académicamente sino también generar ideas y propuestas nuevas que permitan generar respuestas rápidas a los constantes cambios.

Al mismo tiempo de que se generen nuevas ideas, hay que inyectarle al equipo de trabajo la actitud para poderlas llevar a cabo, siendo esto una de las principales funciones que tienen los líderes innovadores; pues sin duda alguna un buen ambiente de trabajo hace que las cosas se lleven a cabo de la mejor manera posible permitiendo el desarrollo de la empresa en su conjunto. *“Chemers definió el liderazgo como un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo (Chemers, 2001, p. 376)”* (Hogg y Vaughan, 2010, p. 310)

Existen distintos tipos de líderes que se dan de acuerdo a ciertas características, como lo son los autocráticos, los democráticos y los líderes laissez-faire.

“Líderes autocráticos son aquellos que emplean un estilo basado en dar órdenes a los seguidores; los llamados democráticos son los que emplean un estilo basado en la consulta y la obtención de consenso y aprobación por parte de sus seguidores y los líderes laissez faire emplean un estilo basado en el desinterés por los seguidores” (Hogg y Vaughan, 2010, p. 312 y 313)

En la actualidad, los profesionales deben entender que aunque las bases teóricas son muy importantes, deben desarrollar la creatividad y la innovación para poder generar cambios en la organización, es decir, no deben ser dependientes de los criterios y formas de pensar de los demás, sino que tienen que ser autónomos y analizar las diferentes situaciones que haya en el entorno y así, de esta manera generar nuevas alternativas que permitan crear una ventaja competitiva. *“La innovación es una actividad compleja y sumamente arriesgada, en la que influyen factores de todo tipo”* (Sánchez, 2010, p. 3).

Además, las empresas deben permitir la creación de ideas por parte de sus empleados, no cohibirlos, pues hay que permitirles expresarse, de manera tal que encuentren nuevas alternativas para el desarrollo de las actividades de la mejor y más productiva manera. Es decir, que *“cuando una empresa decide innovar, y por lo tanto, implantar o poner en marcha una idea creativa tiene básicamente tres opciones: crear nuevo conocimiento, emplear el conocimiento existente en la obtención de nuevos productos y/o procesos y emplear el conocimiento existente en la mejora de los productos y/o procesos actuales”* (Sánchez, 2010, p. 15).

Lastimosamente en la actualidad, los profesionales están enfocados únicamente en seguir normas y parámetros, en solo formarse teóricamente, para aplicar en la vida profesional dichos conceptos, pero no se han puesto a pensar que realmente el mundo exterior es muy diferente a lo que se ve en las aulas, hay retos, hay cambios y hay diferentes formas de ver una organización, por lo tanto si no están dispuestos a generar un cambio, no estarán listos para todos aquellos cambios y transformaciones que se dan a diario.

Un profesional no solo debe pensar en trabajar para una empresa, debe tener la mentalidad de ser un líder creativo e innovador que acompañe y apoye a su equipo de trabajo para que este trabaje en conjunto para alcanzar las metas y objetivos.

4. PEQUEÑAS EMPRESAS

4.1 DEFINICIÓN

Sin lugar a duda la definición para el concepto de pequeñas empresas depende de factores como el mercado en el cual se desarrollen, sus características y por supuesto los límites establecidos en cada país o región. Sin embargo, en una definición generalizada son aquellas entidades cuyos recursos físicos y humanos son muy pocos con referencia a las demás compañías, pero que tienen como cualquier otra empresa unas metas establecidas para su crecimiento dentro del mercado en el que se desarrollen; en el caso de Colombia este tipo de empresas debe cumplir con unos requisitos como son: una planta entre 11 y 50 empleados, así como unos activos totales que no superen los 5000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

4.2 CARACTERÍSTICAS

Algunas de las características para este tipo de empresas son:

- El manejo de los recursos disponibles es mucho más organizado que el de una microempresa.
- Su origen por lo general se basa en proyectos familiares y por lo tanto algunos cargos de la misma pueden ser ocupados por integrantes del núcleo familiar.
- Como ya fue mencionado, en Colombia el tope de empleados se encuentra entre 11 y 50.
- Suelen tener un buen manejo del mercado, son competitivas y quieren destacar con sus productos.
- Sus ventas son bajas sobre todo al inicio de las operaciones.
- Su organización es mejor por la manera de distribuir las funciones dentro de la empresa

- Suele ser más abierta a los cambios que traiga consigo el mercado donde se encuentra.
- Por lo general, las labores se realizan bajo una supervisión, pero no se ve una estructura jerárquica tan demarcada.

4.3 VENTAJAS

Dentro de sus ventajas se resaltan:

- Suelen tener un buen manejo del mercado, son competitivas y quieren destacar con sus productos
- Están abiertas a los cambios que se presenten
- Genera oportunidades laborales a personas que de pronto no cumplen con perfiles tan altos como los de las grandes y las medianas empresas.
- Esta más conectada con las necesidades de los consumidores por lo que es más viable la creación y entrega de productos que generen una satisfacción dentro de los mismos.

La organización y el método de crecer sin olvidar a sus empleados permiten que las funciones dentro de este tipo de empresas se realicen con mayor entrega por parte de los trabajadores lo que asegura una mejor calidad y eficiencia dentro de las operaciones.

4.4 DESVENTAJAS

Como en todas las empresas existen tanto ventajas como desventajas, por lo tanto en este caso es de gran importancia mencionar algunas de las desventajas que posee esta clase de empresa:

- El acceso a créditos para financiar las operaciones es mucho más complejo
- Las retribuciones a sus empleados suelen ser muy bajas

- El manejo de los proveedores es un poco complicado debido a que sus compras son relativamente bajas.
- En ocasiones, los empleos que se ofrecen en estas empresas son de medio tiempo.

Estas desventajas sino son manejadas de la manera correcta pueden llevar a la empresa a bajar su crecimiento y reconocimiento en el mercado, si bien es cierto que estas empresas son creadas por gente emprendedora que quiere generar un beneficio no solo propio sino también social, es importante que se tengan en cuenta dichas desventajas para trabajarlas y que su efecto no sea tan fuerte dentro de la compañía.

5. DEFINICION DE LIDERAZGO

Son aquellas habilidades que se tienen para influir en el actuar de un grupo de personas, para que estas trabajen en conjunto y con un mismo objetivo, que es el cumplimiento de metas establecidas. Dentro de las pequeñas empresas el liderazgo significa una manera de crear una estructura organizada en las personas, para que estas cumplan con sus respectivas funciones y de tal manera se abra y esté preparada para una serie de cambios que llegan con el pasar del tiempo.

El liderazgo se trata de fomentar una iniciativa entre las personas, para que realicen las actividades de la mejor manera, no por ser una obligación sino porque con el desarrollo de estas se genera un crecimiento empresarial y social.

5.1 LABOR DE LOS LÍDERES

La labor de un líder es de gran importancia dentro de una organización, pues con su actuar guía el equipo de trabajo para cumplir las metas y objetivos establecidos. Parte de las labores que tiene un buen líder son:

- Principalmente debe estar preparado para los diferentes retos y cambios que se le presenten, pues debe tener la capacidad para responder a los mismos con ayuda de los demás miembros del equipo.
- Debe generar confianza en su equipo de trabajo, para que este pueda trabajar de manera más cómoda.
- Crear ideas y técnicas a seguir para la transformación de la compañía frente a cambios inminentes con el pasar del tiempo.
- Generar una comunicación amplia y confiable con los empleados para que se pueda conocer la posición y opiniones de ellos frente a la evolución y manejo de la empresa.
- Tomar decisiones teniendo en cuenta el entorno de la empresa.
- Definir los aspectos positivos y negativos para fortalecer y corregir respectivamente cada uno de ellos.
- Crear motivación en la gente para que sus labores se realicen de manera correcta, eficiente y eficaz.

5.2 ESTILOS DE LIDERAZGO

El estilo de liderazgo se puede definir como la manera en la que se aplica o desarrolla el liderazgo.

- **ESTILO COERCITIVO-**

Este tipo de liderazgo denota un ambiente más dominante en el que se espera que las órdenes se acaten de manera inmediata y tal cual como se estipulan sin derecho a refutar, lo que genera un ambiente pesado, pues los trabajadores no tienen espacio para expresar sus opiniones.

- **ESTILO AUTORITARIO-**

En este caso se dan órdenes para ser cumplidas por los miembros del equipo sin ser dominante, pero haciendo que las personas cumplan con las labores establecidas.

- **ESTILO AFILIATIVO**

Se trata de crear una conexión con los empleados para hacer que el trabajo sea más productivo.

- **ESTILO DEMOCRATICO**

Este estilo de liderazgo es muy importante para el clima laboral dentro de una empresa, pues permite la comunicación entre el líder y sus colaboradores, llevando a una toma de decisiones más acertada.

- **ESTILO LIBERAL**

Se da paso a una toma de decisiones más a nivel grupal, el líder tiene un nivel de participación baja y no muestra la capacidad para plantear evaluación de dichas decisiones y de otras posibles opciones.

6. INNOVACION

6.2 DEFINICION

Proceso en el cual se da pasó a la creación de nuevas ideas y métodos que permitan un desarrollo y crecimiento a nivel empresarial y social, partiendo del conocimiento de una serie de necesidades que se pueden presentar y para lo cual se quiera desarrollar una solución.

Es importante tener en cuenta todos aquellos factores que influyen directamente en el proceso de la innovación tanto en la empresa como en el mercado donde se desenvuelve.

6.2 PROCESO DE INNOVACION

Si bien la innovación es un proceso, no significa que tenga que llevarse a cabo de una sola manera; para la implementación de este es importante

que se revisen las necesidades que se tienen y el objetivo que se quiera conseguir.

Crear nuevas ideas y al mismo tiempo métodos prácticos para aplicarlas, de eso depende el éxito de la innovación dentro de una empresa, así como también del compromiso que se tenga y por supuesto el conocimiento de las exigencias de un mercado en constante cambio.

6.3 TIPOS DE INNOVACION

La innovación es un proceso en el que existe la generación de ideas pero también se modifican los métodos ya existentes en búsqueda de la mejora continua para el crecimiento de la empresa.

El manual de Oslo (OCDE 2005) define los siguientes tipos de innovación:

- **INNOVACION DE PRODUCTO-** Se trata de la creación de un producto nuevo y de la introducción del mismo en el mercado para así generar una ventaja competitiva, pero para este caso se debe tener en cuenta las características y manejo de dicho producto.
- **INNOVACIÓN DE PROCESO-** Se trata de crear un nuevo proceso o del cambio de los ya existentes para mejorar la eficacia y efectividad de la compañía en el mercado y así satisfacer las necesidades presentes.
- **INNOVACION EN EL PROCESO DE MERCADEO DE LA EMPRESA-** Es la creación de un nuevo proceso para comerciar los diferentes productos de la empresa.
- **INNOVACION DE LA ORGANIZACIÓN-** Se trata de la creación de una nueva manera de organizar las funciones dentro de la compañía para que se complementen y mejore la calidad de las labores realizadas.

6.4 SISTEMAS DE INNOVACION

El sistema de innovación es en donde se encuentran interconectados distintos elementos que influyen directamente dentro de un proceso.

Participan de este sistema distintos agentes como lo son:

Principalmente el entorno pues para llevar a cabo cualquier proceso de innovación se debe tener en cuenta en donde y como se está desarrollando la empresa, así como todos los factores que generan un impacto bien sea positivo o negativo en la organización.

Y por supuesto se encuentran agentes de financiamiento y promoción para la generación de nuevas ideas que permitan un crecimiento partiendo de la base de un mundo en constante cambio.

6.5 HERRAMIENTAS PARA LA MEDICION DE LA INNOVACION

La medición de la innovación permite conocer que tanto desarrollo y aplicación se le da a la creación de nuevas ideas generadas. Las herramientas para medir dicho proceso principalmente son el estudio de los diferentes indicadores que evalúan la empresa, así como encuestas que pueden hacerse en el mercado para saber que tantos productos o servicios y cada cuanto tiempo son evaluados y sacados a competir en el mercado en el que se desarrolla la empresa.

7. LIDER INNOVADOR

7.1 DEFINICION

Un líder innovador es aquella persona que sabe manejar y evaluar las capacidades de los integrantes de su equipo de trabajo, es aquel que inspira a sus colaboradores a ser cada vez mejores, y guía en todo momento para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

7.2 CARACTERISTICAS DE UN LIDER INNOVADOR

Un líder innovador busca no solo dirigir al equipo de trabajo sino crear ideas y métodos que tengan efectos positivos sobre la compañía, por eso

es muy importante que tengan ciertas características que harán que su labor sea mucho mejor dentro de la empresa:

- **POSEE VISION A FUTURO**

Tiene claro las metas y objetivos a alcanzar y promueve eso en el equipo de trabajo para que trabajen cada día mejor.

- **TOMA EN CUENTA LOS DEMÁS FACTORES**

No solo tiene en cuenta a los integrantes de su equipo de trabajo sino que también está pendiente de los clientes y de sus necesidades.

- **COMUNICACIÓN DIRECTA Y HONESTA**

Estudia los factores que afectan tanto positiva como negativamente, para de esta manera corregir lo que está mal y por supuesto mantener lo bueno.

Las anteriores son algunas de las características que debería tener un líder innovador, aunque son muchas más, todo depende de la propia persona y de su manera de manejar los retos y cambios.

7.3 CUALIDADES DE UN LIDER INNOVADOR

Entre las que más pueden resaltarse:

- **COLABORATIVO-**

No se trata solo de que el líder le colabore a los miembros del equipo, sino que también genere métodos para que los colaboradores entiendan la importancia del trabajo en conjunto, de que se ayuden entre sí, para que conozcan diferentes elementos que permitan el desarrollo de la innovación.

- **DILIGENTE-**

Se trata de crear un ambiente en donde los valores y el objetivo a alcanzar sean primordiales para la realización de las actividades, y así de esta manera, crear en cada trabajador una iniciativa positiva para actuar frente a los retos que se puedan presentar.

- **MOTIVACIONAL**

Debe ser capaz de motivar a su equipo de trabajo a innovar constantemente, manejar las emociones y estar abierto a comunicarse con las personas de la empresa, para que estos se sientan en un ambiente más cómodo.

- **COMUNICATIVO**

Debe crear canales de comunicación que generen un ambiente de trabajo más cómodo y que permita que cada una de las personas expresen sus opiniones e ideas.

Un líder nunca es egoísta, él siempre tiene presente que el trabajo en equipo es lo que lleva a alcanzar las metas y que con un trabajo en conjunto se puede hacer cada vez mejor el trabajo.

8. LIDER DEMOCRATICO E INNOVADOR

Un líder debe saber trabajar con su equipo, debe tener buena comunicación con cada uno para saber y conocer sus opiniones e ideas, y de la misma manera saber agradecer a cada uno por su participación. Debe tener confianza en sus trabajadores y hacer una división de funciones que permitan crear un ambiente de autonomía. Motivar a sus empleados para que creen nuevas ideas y por supuesto que las expresen es de gran importancia pues ellos sentirán que hay confianza y creen en la capacidad de cada uno para realizar las respectivas labores.

Debe saber manejar los límites para que no se pase a un nivel de liberalidad dentro de la empresa que comprometa el crecimiento de la misma.

9. LIDERAZGO EN EL PERFIL DEL CONTADOR

Dentro de la profesión existen muchos retos por manejar, y sobre los cuales se debe tener control o por lo menos distintas alternativas para enfrentarlos. Un contador debe desarrollar habilidades de liderazgo para que pueda dirigir a un equipo de trabajo para conseguir los objetivos que se desean.

Si los contadores públicos desarrollaran dichas cualidades y rasgos de un líder podrían realmente crecer como profesionales y porque no, darse la oportunidad de abrir una empresa, manejarla y llevarla a un posicionamiento adecuado dentro de un mercado.

Sin duda alguna, la capacitación y formación continua de los contadores es de vital importancia, ya que es una profesión en la que se encuentra todos los días un cambio y un reto nuevo por afrontar, por esta razón es que esta profesión tiene un perfil adecuado para ser líderes innovadores ya que se tiene la capacidad para afrontar los cambios, tienen la creatividad para generar ideas, tiene autonomía para tomar decisiones y por supuesto saben trabajar en equipo.

Además, dentro de las organizaciones deben tener mayor capacitación para los profesionales en contabilidad, así como mejorar la comunicación y permitir que se expresen y den a conocer sus ideas; es decir, que las compañías deben aportar para que las personas crezcan profesionalmente pues de la mano de esto, iría el desarrollo de esa organización.

10. CONCLUSIONES

Los conceptos de innovación y liderazgo son una base importante para el desarrollo y crecimiento de las pequeñas empresas, pues dichos conceptos permiten que se expanda la visión que se tiene sobre el mundo actual y los diferentes cambios que trae consigo. Realmente la importancia del liderazgo dentro de una organización permite que haya mejores resultados, y si a eso se le suma un liderazgo democrático e innovador, donde se trabaje en equipo y se permita la opinión y la generación de ideas por parte de todos los trabajadores conlleva entonces al crecimiento de la empresa en su conjunto.

Las pequeñas empresas tienen como reto el mercado en el que se desenvuelven y todos aquellos cambios que trae consigo el pasar del tiempo, deben estar dispuestas a crear alternativas para enfrentarlo y salir adelante; y si dentro en una organización existe un líder que tenga en cuenta a los demás, con el que se pueda hablar, que haga la división adecuada de las labores a realizar, es colaborativo y motivacional, esto llevara a una toma de decisiones más acertada , a una mayor eficiencia y eficacia en la realización de las actividades y por supuesto a una confianza para la creación continua de nuevas ideas.

Cada quien cumple con su papel dentro de la empresa, pero si entienden que todos están interconectados y que si trabajan juntos obtienen mejores resultados entonces habrá un mejor clima laboral.

Crear nuevas ideas e implementarlas de la manera adecuada traerá sin duda alguna beneficios que permitirán el crecimiento de esas pequeñas empresas que están surgiendo en los nuevos mercados, pero si estas no se encuentran preparadas para los cambios como por ejemplo los que trajo consigo la globalización, es muy difícil que puedan seguir y se van a quedar estancadas.

Por eso es que es de gran importancia la integración de un líder democrático e innovador que no solo espere a que las cosas pasen, sino que genere ideas para contrarrestar cambios y riesgos que corra la organización; además, que esté dispuesto a escuchar, a tener en cuenta otras opiniones que pueden tanto cambiar su posición como reforzarla.

En un mundo en constante cambio el que no esté dispuesto a asumir riesgos, no puede surgir, sobre todo porque se está en una economía en constante evolución en la que la permanencia en ella solo depende de que tan capacitada este no solo la empresa sino también sus trabajadores para cambiar y optar por otras alternativas.

Para ser un buen gerente se debe empezar por ser un buen líder y si tiene las características para un liderazgo democrático e innovador permitirá que la organización sea cada vez mejor, más competitiva y más eficaz en sus actividades teniendo en cuenta siempre a sus clientes, a su entorno y los factores que lo rodean.

Los cambios en el mundo actual son inminentes y su impacto varía de acuerdo a la capacidad de la empresa para afrontarlos; ya que, una empresa que este capacitada y desarrolle estrategias para que dichos cambios no impacten de manera negativa, es una empresa que está a la vanguardia y que puede salir a flote dentro del mercado en el que se desenvuelve mientras que una organización que esté totalmente descuidada, no permitirá que los cambios le ayuden a crecer sino que por el contrario podría llevarla hasta generar perdidas generales. Algunos de los impactos que podrían observarse, es la disminución en las ventas, el atraso tecnológico, la pérdida de clientes, entre otros.

11. BIBLIOGRAFIA

- Este trabajo fue realizado bajo normas ICONTEC
- HOGG, Michael. & VAUGHAN, Graham. Psicología social. Quinta edición. Madrid. Editorial medica panamericana S. A, 2010.
- SANCHEZ, Maria. El proceso innovador y tecnológico: Estrategias y apoyo público. España. Netbiblo, 2008.
- BERUMEN, Sergio. Cambio tecnológico e innovación en las empresas. Primera edición. España. Esic editorial,2008.
- “Innocamaras.org”. Tipos de innovación. Disponible en <http://www.innocamaras.org/metaspaces/portal/13626/14174-tipos-de-innovacion?pms=1,41371,49974004,view,normal,0>
- EVIA, María. (29 de diciembre de 2014) Diez características de un líder innovador. Disponible en: <http://www.expoknews.com/10-caracteristicas-de-un-lider-innovador/>
- Redacción red de empresarios Visa. (30 de diciembre de 2014) Descubre las características de un líder innovador. Disponible en: <http://www.redempresariosvisa.com/IdeasCenter/Article/descubre-las-caracteristicas-de-un-lider-innovador>
- Inversor Global. (23 de enero de 2014). 5 características que todo líder innovador debe tener. Disponible en: <https://igdigital.com/2014/01/5-caracteristicas-que-todo-lider-innovador-debe-tener/>
- MAXWELL, John. Liderazgo. Primera edición. Estados Unidos. Grupo Nelson, 1978.
- VÁSQUEZ, Luis. Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. España. Ideaspropias Editorial, 2006.
- AGÜERA, Enrique. Liderazgo y compromiso social. Primera edición México. 2004.
- OECD. Manual de Oslo. España: Grupo tragsa, 2005.
- IFAC. LA FUNCION Y LAS EXPECTATIVAS DE UN DIRECTOR FINANCIERO.