

TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL: COACHING PARA EL EMPRENDIMIENTO Y EL ÉXITO ORGANIZACIONAL

Juan Ramiro Guerrero Jirón
Raquel Magali Jaramillo Simbaña
Lorena de los Ángeles Delgado Orellana

TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL: COACHING PARA EL EMPRENDIMIENTO Y EL ÉXITO ORGANIZACIONAL

Juan Ramiro Guerrero Jirón
Raquel Magali Jaramillo Simbaña
Lorena de los Ángeles Delgado Orellana



© **Juan Ramiro Guerrero Jirón**

jguerrero@utmachala.edu.ec

Docente de la Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias
Químicas y de la Salud, Ecuador.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4525-1738>

Raquel Magali Jaramillo Simbaña

rmjaramillo@utmachala.edu.ec

Docente de la Carrera de Enfermería, Carrera de Medicina,
Facultad de Ciencias Químicas y de la Salud, Ecuador.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7793-5777>

Lorena de los Ángeles Delgado Orellana

loredelgado@live.com

Docente del Unidad Educativa "26 de Noviembre", Ecuador.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5932-7425>

Primera edición, 8/11/2025

ISBN: 978-9942-53-036-3

DOI: <https://doi.org/10.48190/9789942530363>

Distribución online

Acceso abierto

Cita

Guerreo, J., Jaramillo, R., Delgado, L. (2025) TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL: COACHING PARA EL EMPRENDIMIENTO Y EL ÉXITO ORGANIZACIONAL. Editorial Grupo Compás

Este libro es parte de la colección de la Univesidad Técnica de Machala y ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad de la publicación. El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

TABLA DE CONTENIDO

SOBRE LOS AUTORES.....	115
Prólogo	10
CAPITULO I:	12
<i>Unidad I: La Esencia del Coaching Empresarial: Clave para el Cambio Organizacional</i>	12
<i>1.1 Introducción.....</i>	12
<i>1.2 Objetivo General.....</i>	14
<i>1.3 Objetivos Específicos</i>	14
<i>1.4 Competencia.....</i>	15
<i>1.5 Diferencias entre coaching, mentoría y consultoría</i>	15
<i>1.6 Análisis de las principales distinciones en la transformación organizacional</i>	16
<i>1.7 Coaching</i>	16
<i>1.8 Mentores</i>	17
<i>1.9 Consultoría.....</i>	17
<i>1.10 Como utilizar coaching o mentoría según las necesidades de la organización.....</i>	18
<i>1.11 Coaching.....</i>	18
<i>1.12 Mentoría</i>	18
<i>1.13 Casos prácticos de organizaciones que han pasado por un cambio organizacional</i>	19
<i>1.14 El coaching como impulso en las empresas.....</i>	21
<i>1.15 El Rol del Coach en el Desarrollo de la Cultura Empresarial</i>	24
<i>1.16 Beneficios del Coaching para Líderes y Equipos</i>	25
<i>1.17 El Proceso de Coaching: De la Teoría a la Práctica</i>	27
<i>1.18 Medición del Éxito en el Coaching Empresarial..</i>	28

1.18.1 Método:	29
1.18.2 Coaching Empresarial:	29
1.19 Desafíos y Oportunidades del Coaching en la Empresa Moderna	30
1.20 Desafíos	30
1.21 Oportunidades	31
1.22 Casos de estudios	32
1.22.1 Caso 1: Cambio Cultural en GlobalSoft S.A.	32
Preguntas de Reflexión:	33
1.22.2 Caso 2: Liderazgo Empático en InnovaDesign	33
Preguntas de Reflexión:	33
1.22.3 Caso 3: Coaching para la Innovación en AgroVerde	34
1.23 Preguntas de Reflexión:	34
1.24 Preguntas de reflexión y comprensión	36
1.25 Glosario	37
1.26 Referencias	40
Capitulo II: Mentalidad Emprendedora: El Fundamento del Éxito Personal y Empresarial	44
2.1 Introduccion	44
2.2 Objetivo General	45
2.3 Objetivos Específicos	46
2.4 Competencia:	46
2.5 Autoconocimiento: el primer paso hacia el éxito empresarial	46
2.6 Yo soy	47
2.7 Éxito Empresarial	48
2.8 La gestión de riesgos: tomando decisiones con confianza	49

2.9	<i>Cómo los emprendedores pueden desarrollar la capacidad de tomar riesgos calculados.</i>	49
2.10	<i>Mis Decisiones con Confianza</i>	50
2.11	<i>La creatividad y la innovación: pensando fuera de la caja</i>	51
2.12	<i>Cómo una mentalidad creativa impulsa el éxito.</i>	51
2.13	<i>Técnicas para estimular la creatividad</i>	52
2.14	<i>Mentalidad emprendedora: El fundamento del éxito personal y empresarial</i>	52
2.15	<i>El Rol de la Automotivación y la Autodisciplina en la Mentalidad Emprendedora</i>	54
2.16	<i>Transformando la Mentalidad: De Emprendedor Novato a Líder de Éxito</i>	55
2.17	<i>Líder de Éxito</i>	58
2.18	<i>Fundamento del éxito</i>	59
2.19	<i>Casos de estudios</i>	60
2.19.1	<i>Caso 1: El reto de comenzar sin capital</i>	60
2.19.1.1	<i>Preguntas de Reflexión:</i>	61
2.19.2	<i>Caso 2: El fracaso como punto de partida</i>	61
2.19.2.1	<i>Preguntas de Reflexión:</i>	61
2.19.3	<i>Caso 3: Creatividad ante la crisis</i>	61
2.19.3.1	<i>Preguntas de Reflexión:</i>	61
2.19.4	<i>Caso 4: Visión a largo plazo</i>	62
2.19.4.1	<i>Preguntas de Reflexión:</i>	62
2.19.5	<i>Caso 5: Reinventarse tras un cambio laboral...</i>	62
2.20	<i>Preguntas de Reflexión:</i>	62
2.21	<i>Glosario</i>	65
2.21.1	<i>- Mentalidad Emprendedora:</i>	65
2.21.2	<i>- Proactividad:</i>	65
2.21.3	<i>- Resiliencia:</i>	65

2.21.4 - Innovación:	65
2.21.5 - Autonomía:	65
2.21.6 - Gestión de Riesgos:	65
2.21.7 - Visión Emprendedora:	66
2.21.8 - Adaptabilidad:	66
2.21.9 - Creatividad:	66
2.21.10 - Autoconfianza:	66
2.22 Referencias Bibliográficas	66
Capítulo III: Liderazgo Transformacional: Dirigiendo Equipos hacia el Éxito	71
3.1 Introducción	71
3.2 Objetivo General	73
3.3 Objetivos Específicos	73
3.4 Competencia	73
3.5 ¿Qué es el liderazgo transformacional?	73
3.6 El impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional	74
3.7 ¿Cómo los líderes transformacionales impulsan el cambio dentro de las organizaciones?	75
3.8 La importancia de la visión y la misión para inspirar a los demás	75
3.9 La empatía y la inteligencia emocional en el liderazgo	76
3.10 Inteligencia emocional	76
3.11 Liderazgo	77
3.12 Motivación y empoderamiento: Fomentando el compromiso del equipo	78
3.13 Estrategias para motivar e inspirar a los miembros de la organización	78

3.14 ¿Cómo el liderazgo transformacional empodera a los colaboradores para que tomen iniciativa?	79
3.15 Herramientas de coaching para desarrollar la autonomía y el sentido de propósito en la organización	79
3.16 Desarrollo de habilidades de Coaching en los Lideres	82
3.17 Cómo el liderazgo transformacional puede integrar el coaching en el día a día:	82
3.18 Habilidades clave de coaching que un líder debe dominar: escucha activa:	83
3.19 La importancia del coaching para el desarrollo continuo de las organizaciones	83
3.20 Comunicación Eficaz: Conectando a los equipos con la Visión Organizacional	84
3.21 3. Gestión del Desempeño: Reconociendo y Potenciando Talento	85
3.21.1 Herramientas	85
3.22 4. El desarrollo de equipos de alto rendimiento.	86
3.23 5. Gestión de conflictos: Resolución a Través del Liderazgo Transformacional	87
3.24 6. El Legado del Líder: Construyendo una Cultura de liderazgo Sostenible	87
3.25 Estudios de casos	89
3.25.1 Caso 1: Liderazgo Inspirador en una Escuela Rural	89
3.25.1.1 Preguntas de Reflexión:	89
3.25.2 Caso 2: Transformación Cultural en una Empresa Familiar	90
3.25.2.1 Preguntas de Reflexión:	90
3.25.3 Caso 3: Renovación del Liderazgo en el Sector Público	90

3.25.3.1 Preguntas de Reflexión:	90
3.25.4 Caso 4: Fortalecimiento de Equipos en una ONG Juvenil	91
3.25.4.1 Preguntas de Reflexión:	91
3.25.5 Caso 5: Desarrollo de Talento en una Empresa Tecnológica	91
3.25.5.1 Preguntas de Reflexión:	91
3.26 Glosario	92
3.26.1 - Liderazgo Transformacional:	92
3.26.2 - Visión:	92
3.26.3 - Motivación:	92
3.26.4 - Empatía:	92
3.26.5 - Innovación:	92
3.26.6 - Autonomía:	93
3.26.7 - Retroalimentación:	93
3.26.8 - Inspiración:	93
3.26.9 - Empoderamiento:	93
3.29.10 - Clima Organizacional:	93
3.30 Referencias	93
Capítulo IV: Innovación y Cultura Organizacional: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible	98
4.1 Introducción	98
4.2 Objetivo General	100
4.3 Objetivos Específicos	100
4.4 Competencia	101
4.5 La Cultura Organizacional como Motor de Cambio y Adaptación	101
4.6 La importancia de la comunicación abierta y el compromiso de los empleados para cultivar una cultura orientada al cliente	101

4.7 Fomentando la Creatividad: De la Idea a la Innovación	102
4.8 Liderazgo y Su Rol en la Cultura de Innovación ..	102
4.9 Cómo el liderazgo transformacional impulsa la creatividad y el pensamiento disruptivo	103
4.10 Ejemplos de líderes que han sido claves en la creación de culturas innovación	103
4.11 La Diversidad Como Impulso Para La Innovación	104
4.12 El Fracaso Como Oportunidad De La Innovación	104
4.13 La Innovación Abierta: Colaboración y Estrategia	105
4.14 El Rol del Coaching en la Gestión del Cambio e Innovación	105
4.15 Herramientas del Coaching para Impulsar el Cambio y la Innovación	106
4.16 La Cultura Organizacional como Motor de Cambio y Adaptación	106
4.17 La importancia de la comunicación abierta y el compromiso de los empleados para cultivar una cultura orientada al cliente	107
4.18 Tema: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible	107
4.18.1 Caso 1: Cambio Cultural en Empresa Textil Andina	107
4.18.1.1 Preguntas de Reflexión:	107
4.18.2 Caso 2: Innovación Sostenible en EcoAgro S.A.	108
4.18.2.1 Preguntas de Reflexión:	108
4.18.3 Caso 3: Cultura Digital en EduTech Latinoamérica	108

4.18.3.1 Preguntas de Reflexión:	108
4.18.4 Caso 4: Innovación desde la Diversidad en NovaTech	109
4.18.4.1 Preguntas de Reflexión:	109
4.18.5 Caso 5: Adaptación Cultural en SaludVital	109
4.18.5.1 Preguntas de Reflexión:	109
4.19 Glosario	111
4.19.1 - Innovación Organizacional:	111
4.19.2 - Cultura Organizacional:	111
4.19.3 - Adaptabilidad:	111
4.19.4 - Creatividad:	111
4.19.5 - Colaboración:	111
4.19.6 - Sostenibilidad:	111
4.19.7 - Valores Organizacionales:	112
4.19.8 - Transformación Cultural:	112
4.19.9 - Clima Organizacional:	112
4.19.10 - Responsabilidad Social Empresarial:	112
4.20 Referencias	113

ILUSTRACIONES Y TABLAS

Ilustración 1: La Esencia del Coaching Empresarial	14
Ilustración 2: Mentalidad Emprendedora: El Fundamento del Éxito Personal y Empresarial	45
Ilustración 3: Liderazgo Transformacional	72
Ilustración 4: Innovación y Cultura Organizacional: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible	100

Prólogo

La transformación empresarial en el mundo contemporáneo exige nuevas formas de liderazgo, innovación y desarrollo humano. Este libro, titulado, Transformación Empresarial: Coaching para el Emprendimiento y el Éxito Organizacional, nace con el propósito de ofrecer una guía práctica y reflexiva sobre cómo el coaching puede convertirse en un catalizador clave para el cambio organizacional y el impulso emprendedor. En un entorno global altamente competitivo, las empresas necesitan líderes conscientes, equipos motivados y estrategias efectivas que promuevan el crecimiento sostenible.

El coaching empresarial, como disciplina, permite alinear los valores personales con los objetivos corporativos, generando una cultura de alto rendimiento y compromiso. Esta obra propone un recorrido por herramientas, metodologías y experiencias reales que fortalecen la capacidad de emprender y transformar. Está dirigida a emprendedores, directivos, coach y profesionales que buscan un enfoque humano y estratégico para liderar el cambio.

A lo largo de sus capítulos, el lector encontrará conceptos fundamentales del coaching, técnicas de acompañamiento, dinámicas de trabajo en equipo y casos prácticos que

ilustran su aplicación en diferentes contextos organizacionales. Asimismo, se exploran habilidades blandas esenciales como la comunicación efectiva, la empatía, la toma de decisiones y la gestión emocional, todas necesarias para construir empresas resilientes y exitosas. Esperamos que este libro inspire y motive a sus lectores a iniciar o fortalecer su camino hacia una transformación empresarial auténtica, donde el potencial humano sea el eje de la innovación y la excelencia. Que esta lectura sea una herramienta de impulso hacia un liderazgo consciente, emprendedor y transformador.

CAPITULO I:

Unidad I: La Esencia del Coaching Empresarial: Clave para el Cambio Organizacional

1.1 Introducción

El coaching ha emergido como una herramienta esencial en la transformación organizacional, desempeñando un papel clave en el desarrollo del talento humano y en la mejora del desempeño empresarial. Sin embargo, es fundamental diferenciar el coaching de otros procesos como la mentoría y la consultoría, ya que cada uno tiene propósitos y metodologías distintas en la evolución de las organizaciones. Mientras que la mentoría se centra en la transferencia de conocimientos y el apoyo estratégico basado en la experiencia, y la consultoría proporciona soluciones específicas a problemas organizacionales mediante diagnósticos y estrategias, el coaching enfatiza el acompañamiento para potenciar el desarrollo de habilidades y la autogestión de los empleados.

En el contexto de la transformación organizacional, el coaching se convierte en un catalizador del cambio al fomentar la adaptabilidad, la motivación y la participación de los trabajadores en la evolución de la empresa. A través de un proceso estructurado, el coaching permite establecer metas claras, mejorar la toma de decisiones y fortalecer la cultura organizacional, generando un impacto positivo en la productividad y la competitividad. Asimismo, su implementación contribuye a reducir la resistencia al cambio, ya que involucra a los empleados en su propio proceso de desarrollo, promoviendo el compromiso y la alineación con los objetivos empresariales.

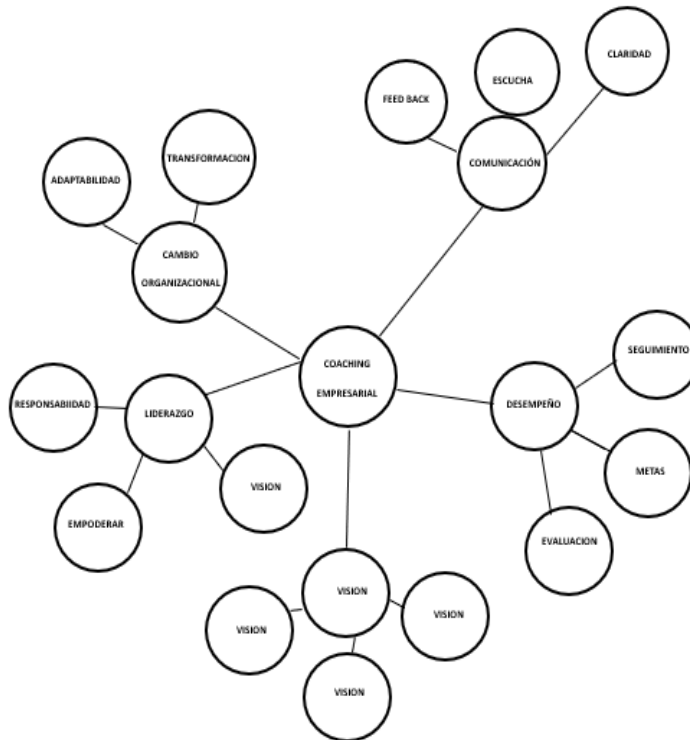
Además, el coaching ayuda a las empresas a desarrollar un liderazgo más efectivo, proporcionando a los gerentes y directivos herramientas para guiar a sus equipos de manera más eficiente. Al mejorar la comunicación interna y fomentar un ambiente de confianza y colaboración, las organizaciones pueden optimizar sus procesos y aumentar su capacidad de respuesta ante los desafíos del entorno empresarial. En este sentido, el coaching no solo impacta a nivel individual, sino que también transforma la dinámica organizacional en su conjunto, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.

Otro aspecto relevante del coaching es su flexibilidad y adaptabilidad a distintos contextos organizacionales. Empresas de diversos sectores han implementado programas de coaching con éxito, obteniendo mejoras significativas en la productividad, la satisfacción laboral y el desempeño general de sus colaboradores. Al personalizar las estrategias de coaching según las necesidades específicas de la organización, es posible maximizar su efectividad y garantizar resultados sostenibles a largo plazo.

Este ensayo abordará la definición y los conceptos básicos del coaching, su importancia en la transformación organizacional y su aplicación en función de las necesidades específicas de cada empresa. Asimismo, se analizarán casos prácticos de organizaciones que han implementado estrategias de coaching para optimizar su rendimiento y garantizar su sostenibilidad en un entorno empresarial en constante cambio. Finalmente, se explorarán los principales desafíos y oportunidades que surgen al integrar el coaching como una herramienta estratégica en la gestión organizacional, destacando su rol en la construcción de

equipos resilientes y en el fortalecimiento del liderazgo corporativo.

Ilustración 1: La Esencia del Coaching Empresarial



Fuente: Autoría propia

1.2 Objetivo General

Analizar la esencia del coaching empresarial como una herramienta clave para impulsar el cambio organizacional, fomentando el desarrollo del liderazgo, la comunicación efectiva y la mejora del desempeño en las organizaciones.

1.3 Objetivos Específicos

1. Identificar los principios fundamentales del coaching empresarial y su aplicación práctica en las organizaciones.

2. Evaluar el impacto del coaching en el desarrollo del talento humano y en la gestión del cambio organizacional.
3. Proponer estrategias de implementación del coaching empresarial para fomentar una cultura organizacional adaptable e innovadora.

1.4 Competencia

Aplica herramientas y enfoques de coaching empresarial que promuevan la transformación organizacional, el desarrollo del liderazgo y la mejora continua del desempeño, dentro de contextos corporativos cambiantes.

1.5 Diferencias entre coaching, mentoría y consultoría

El coaching empresarial contemporáneo se ha transformado en una herramienta estratégica de liderazgo, permitiendo a los líderes acompañar procesos de cambio con empatía y propósito. Según García y Méndez (2023), el coaching no solo mejora el rendimiento individual, sino que facilita la transición hacia culturas organizacionales más humanas y resilientes. En este sentido, los entornos altamente competitivos, el coaching se convierte en una práctica de desarrollo esencial para potenciar habilidades blandas y técnicas. De acuerdo con Ramírez y Torres (2024), implementar programas de coaching alineados a los valores corporativos impacta directamente en la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

El coaching se enfoca en acompañar al individuo en la generación de sus propias respuestas a través del cuestionamiento y la reflexión. A diferencia del coaching, la mentoría implica una relación en la que una persona con

experiencia guía a otra, aportando consejos y sugerencias desde su conocimiento previo. Según Morales y Ruiz (2023), el coach actúa como facilitador, mientras que el mentor asume un rol más directivo basado en la transferencia de conocimiento.

La consultoría, por otro lado, se caracteriza por brindar soluciones específicas a problemas detectados en una organización, generalmente desde una postura externa. Mientras que el coaching y la mentoría fomentan el aprendizaje y crecimiento del individuo, la consultoría ofrece respuestas inmediatas y análisis técnicos. Pérez y León (2024) destacan que el consultor suele implementar acciones diagnósticas y prescriptivas, en contraste con los procesos dialógicos del coaching y la mentoría.

1.6 Análisis de las principales distinciones en la transformación organizacional

1.7 Coaching

El coaching es una herramienta utilizada para mejorar el desarrollo de empleados, especialmente en el ámbito organizacional. Permite ayudar a los individuos a establecer metas de manera clara, haciendo posible concentrarse en tareas importantes y esforzarse por alcanzarlas. Fomenta la autorregulación, ayudando a que los empleados se puedan autoevaluar y puedan mejorar sus comportamientos continuamente. Si bien el coaching puede ser efectivo, existen desafíos en su medición, lo que podría afectar el rendimiento laboral. Debido a que cada individuo aprende a velocidades diferentes, llega a implicar demasiado el proceso de coaching. Este aprendizaje se da en etapas y comienza con la adquisición de habilidades más básicas,

avanzando hacia las tareas más complejas las cuales requieren menos recursos cognitivos (Nicolau *et al.*, 2024).

1.8 Mentores

La mentoría es un proceso importante, ya que demuestra ser clave para el desarrollo de talento mejorando el desempeño organizacional. Si existen mentores bien formados serán capaces de guiar efectivamente a los empleados. Este proceso no solo se basa en compartir conocimientos, sino también en ofrecer apoyo emocional y estratégico, ayudando al empleado a alcanzar sus metas profesionales dentro del contexto empresarial. Aunque en entornos más tradicionales, la mentoría cara a cara suele ser más efectiva debido a la conexión directa y la comprensión mutua, la mentoría electrónica también puede ser beneficiosa, especialmente cuando las circunstancias requieren flexibilidad y accesibilidad remota. Sin embargo, independientemente del formato, es fundamental que los mentores comprendan tanto los objetivos de la mentoría como los recursos disponibles en la empresa.

1.9 Consultoría

Debido a que las consultorías juegan un papel importante en la gestión de la innovación. A medida que las empresas mejoran, es crucial que se ayude a la innovación la consultoría puede ayudar a las organizaciones a integrar nuevos conocimientos, identificar oportunidades de mejora y gestionar la innovación de manera más eficiente. Los consultores actúan como facilitadores, proporcionando marcos teóricos y prácticos para implementar estrategias de innovación que se alineen con los objetivos empresariales. Al centrarse en las dimensiones, capacidades, procesos y

fuentes de la innovación, los consultores guían a las empresas en la identificación de las mejores prácticas y en la optimización de recursos internos y externos. Así, la consultoría empresarial no solo mejora el rendimiento de la empresa en términos de productos y servicios, sino que también favorece el desarrollo organizacional al crear una cultura más innovadora y adaptativa (Hidalgo et al., 2021).

1.10 Como utilizar coaching o mentoría según las necesidades de la organización

1.11 Coaching

El coaching es una estrategia para mejorar el rendimiento y la productividad del individuo, basándose en un proceso estructurado, en el que se guía al empleado o al jefe para que se puedan crear habilidades esenciales en la toma de decisiones logrando alcanzar metas claras. Requiere de sesiones personalizadas lo que permite identificar cuáles serán las áreas por mejorar promoviendo la autoconfianza y el aprendizaje continuo. El coach define cuáles serán sus propios objetivos y las estrategias que se utilizarán para lograrlo. Si las empresas implementan estos coaching logran obtener equipos mucho más comprometidos al trabajo los cuales serán capaces de adaptarse a los desafíos que se presentan cada día.

1.12 Mentoría

Dentro de las organizaciones, la mentoría se adapta a sus necesidades facilitando el desarrollo y la transparencia de conocimientos entre los miembros, los mentores no solo transmiten experiencias, crean oportunidades para lograr el crecimiento de sus aprendices, siendo clave para sectores en

los cuales se requiere adaptación constante. Un ejemplo es como se realiza una mentoría en la atención sanitaria, esto permite capacitar a los nuevos profesionales para fortalecer el liderazgo y mejorar en la toma de decisiones. Permite implementar programas flexibles dependiendo a los recursos y objetivos que desean, identifica las fortalezas ayudando a impulsar el pensamiento crítico y promueve un entorno saludable (Davis *et al.*, 2023).

1.13 Casos prácticos de organizaciones que han pasado por un cambio organizacional

La gestión del cambio organizacional es vital en la Administración Pública para mejorar la efectividad y la calidad de los servicios públicos. No obstante, la solidez a la conversión es un impedimento usual que puede producir retardo, decrecimiento de la rentabilidad y perjuicio de oportunidades de cambio. Los componentes que tributan al aguante y a la transformación incluyen la ilustración organizacional arraigada, carencia de capitanear e interacción eficaz, miedo a lo misterioso, historia de vivencias negativas, ausencia de participación y duda de los empleados, y carencia de transparencia en los propósitos y fruto del renovar. Para sobrepasar esta fortaleza, es esencial agregar tácticas como la comunicación libre y clara, intervención dinámica de los trabajadores, preparación y crecimiento de prácticas, creación de bonificación y premios, y fabricación de una visualización distribuida (Sánchez *et al.*, 2023).

El cambio organizacional es crucial para las pymes, permitiéndoles adaptarse a los cambios del entorno y permanecer competitivas en un mercado cada vez más dinámico. Factores como la tecnología, choques

económicos, tendencias sociales y políticas mundiales impulsan este cambio, y modelos teóricos como el de Kurt Lewin, el de planeación y el de investigación-acción pueden guiar su implementación de manera efectiva. Abordar la resistencia al cambio es fundamental, ya que puede surgir a nivel individual y organizacional, y la participación de todos los actores involucrados es clave para el éxito del cambio organizacional en las pymes (Caller *et al.*, 2022).

El texto presenta un caso práctico de cambio organizacional en empresas de telecomunicación en Madrid, España (Arenas y Bayón, 2020), donde se analiza la relación entre el talento humano y el cambio, destacando la importancia de la gestión efectiva del cambio para el éxito de la organización y su capacidad para adaptarse a las nuevas demandas del mercado. A través de una encuesta a 1200 empleados y 108 gerentes, se encontró que la mayoría de los empleados están dispuestos a adaptarse al cambio, y que la motivación, el aprendizaje, la comunicación efectiva y la participación activa de los empleados son fundamentales para el éxito del cambio, además de la formación profesional y el desarrollo de competencias para el talento humano, lo que permite a las empresas mantenerse competitivas en un entorno en constante evolución y responder de manera efectiva a los desafíos y oportunidades que se presentan. Esto subraya la importancia de priorizar el desarrollo del talento humano y la gestión del cambio para asegurar el éxito a largo plazo de la organización.

1.14 El coaching como impulso en las empresas

López y Martínez (2020), mencionan que "el coaching empresarial favorece el desarrollo de competencias estratégicas en los trabajadores, promoviendo una cultura organizacional basada en la mejora continua y el aprendizaje colaborativo" (p. 7). Este enfoque facilita que las empresas adopten un modelo de liderazgo más dinámico, donde la retroalimentación constante permite identificar oportunidades de mejora y reforzar el compromiso de los empleados con los objetivos corporativos.

En otras palabras, el coaching en las empresas ayuda a potenciar las habilidades estratégicas del personal, fomentando una mentalidad de crecimiento y trabajo en equipo. Gracias a este proceso, las organizaciones pueden generar un ambiente laboral más productivo y motivador, en el que los trabajadores se sienten valorados y con mayor disposición para asumir nuevos retos. De este modo, el coaching no solo impacta en el desarrollo individual, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de la empresa en el mercado.

Investigaciones recientes han demostrado que el coaching impacta significativamente en la toma de decisiones dentro de las empresas. Según García y Pérez (2021), "las organizaciones que implementan procesos de coaching han evidenciado una mejora del 30 % en la capacidad de resolución de problemas y liderazgo de sus equipos" (p. 8). Este resultado resalta la importancia de contar con estrategias de acompañamiento profesional para maximizar el rendimiento y eficiencia en la gestión empresarial.

Esto significa que el coaching permite a los líderes empresariales desarrollar habilidades de resolución de problemas y una mejor toma de decisiones. Al recibir orientación profesional, los gerentes y colaboradores pueden identificar obstáculos y definir estrategias más efectivas para enfrentarlos. Como resultado, la empresa mejora su capacidad de respuesta ante desafíos y oportunidades del entorno, asegurando un crecimiento más sólido y sostenible en el tiempo.

De acuerdo con Fernández *et al.* (2022), "las empresas que han incorporado coaching en su estructura organizacional han registrado un aumento del 40 % en la motivación y satisfacción de sus empleados, lo que se traduce en una mayor retención de talento y reducción del índice de rotación" (p. 9). Esto demuestra que el coaching no solo influye en la eficiencia operativa, sino también en la estabilidad del equipo humano dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, cuando las empresas invierten en procesos de coaching, logran generar un ambiente de trabajo más positivo y estable. La motivación y satisfacción de los empleados aumentan, lo que disminuye el riesgo de rotación y permite la construcción de equipos sólidos y comprometidos con los valores y objetivos de la organización.

En un entorno empresarial en constante evolución, donde la competencia y la necesidad de adaptación son cada vez mayores, el coaching empresarial se ha convertido en una herramienta clave para impulsar el crecimiento y el cambio dentro de las organizaciones. Esta metodología no solo contribuye al desarrollo individual de líderes y equipos, sino

que también fortalece la cultura de la empresa, promoviendo valores como la colaboración, la comunicación efectiva y la innovación. A través del coaching, las organizaciones pueden mejorar su desempeño, optimizar sus estrategias y fomentar un ambiente de trabajo más dinámico y productivo.

El impacto del coaching empresarial se evidencia en diversos aspectos. Por un lado, el coach desempeña papel fundamental en la consolidación de una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos de la empresa. Por otro, lado los beneficios para líderes y equipos son significativos, ya que esta práctica mejora la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el desempeño general. Además, la aplicación efectiva del coaching requiere herramientas y procesos estructurados que permitan traducir la teoría en acciones concretas, asegurando su impacto en el día de la empresa.

Para evaluar la efectividad del coaching, es necesario establecer métodos de medición que permitan analizar los avances y ajustar las estrategias cuando sea necesario. Sin embargo, su implementación no está exenta de desafíos, como la resistencia al cambio o la falta de compromiso. A pesar de ello, el coaching también ofrece grandes oportunidades para las empresas que buscan fortalecer su liderazgo y adaptarse a un mercado en constante transformación.

En este contexto, resulta fundamental comprender cómo el coaching no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también genera un impacto positivo en el desarrollo de la empresa en su conjunto. Al fomentar una mentalidad de aprendizaje continuo y mejora constante, el coaching

permite a las organizaciones adaptarse con mayor facilidad a los cambios del entorno, optimizar sus procesos y fortalecer el compromiso. Así, se convierte en un motor de transformación que no solo beneficia a quienes participan directamente en él, sino que también contribuye al éxito y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

Este ensayo explorará la esencia del coaching empresarial como un factor clave en el cambio organizacional, analizando su influencia en la cultura corporativa, sus beneficios para líderes y equipos, el proceso de aplicación, los métodos de evaluación de su impacto y los retos y oportunidades que presenta en la actualidad.

1.15 El Rol del Coach en el Desarrollo de la Cultura Empresarial

El coach empresarial juega un rol crucial en la transformación de la organización, pues promueve la construcción de una cultura corporativa fundamentada en la flexibilidad, la cooperación y el aprendizaje constante. Mediante el coaching, se promueve el liderazgo estratégico, incentivando la detección de fortalezas y oportunidades en el equipo laboral para abordar de forma eficaz el cambio organizacional. En un ambiente de competencia y cambio constante, el coaching facilita la armonización de la administración del cambio con los valores y metas de la compañía, fomentando la capacidad de resistencia y dedicación de los empleados (Guadarrama y Caballero, 2023).

Guadarrama *et al.* detalla que el coaching ejecutivo se entiende como una técnica que no solo incrementa el rendimiento personal, sino que también robustece la unidad

interna de la organización. De acuerdo con la Federación Internacional de Coaching, este procedimiento es un instrumento de acompañamiento reflexivo que contribuye a optimizar el potencial tanto profesional como personal de los trabajadores. En este contexto, el entrenador ayuda a cambiar la cultura corporativa al fomentar una comunicación eficaz, la inteligencia emocional y la confianza en el equipo de trabajo, elementos clave para manejar exitosamente los retos del ambiente empresarial contemporáneo (Guadarrama y Caballero, 2023).

Kapoutzis *et al.* (2024) definen una estructura de coaching como la implementación sistemática de varios métodos de coaching en todas las etapas de la organización, con procedimientos oficiales, apoyo superior y alineación con valores organizacionales como la cooperación y la innovación. A pesar del debate sobre el concepto de cultura de coaching, no hay una universalmente reconocida definición, y enfatiza la importancia de incluir diversas partes. Por el uso sistemático de diversas formas de coaching en todos los niveles de la organización, con procesos formalizados, apoyo de la alta dirección y alineación con valores organizacionales como la colaboración y la innovación.

1.16 Beneficios del Coaching para Líderes y Equipos

El coaching se ha consolidado como una herramienta esencial para potenciar el desempeño del líder y equipos en el entorno empresarial. Su implementación ofrece múltiples beneficios que impactan positivamente en la dinámica organizacional.

El coaching es considerado una estrategia fundamental para el fortalecimiento de las competencias emocionales y profesionales dentro de las organizaciones. Su aplicación en los líderes permite potenciar habilidades de autoconciencia, autorregulación y empatía, lo que favorece una gestión más efectiva y humanizada. Sin embargo, investigaciones han señalado que “las intervenciones de coaching deben ser estructuradas y prolongadas para generar un impacto positivo en la inteligencia emocional de los líderes”. Esto resalta la importancia de diseñar programas de coaching con enfoques personalizados y de mayor duración, asegurando así un desarrollo sostenido de habilidades emocionales y de liderazgo que contribuyen al bienestar organizacional (Velázquez y González, 2021).

El coaching aplicado a equipos de trabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para potenciar el desempeño colectivo y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo.

El liderazgo dentro de los grupos médicos juega un papel crucial en la implementación de herramientas basadas en datos de salud electrónicos, ya que la presencia de líderes que facilitan la reflexión grupal mejora la integración de nuevas prácticas y fortalece la cultura organizacional (Bucalon, *et al.*, 2023). En este sentido, el coaching en equipos no sólo permite un mejor aprovechamiento de los datos disponibles, sino que también fomenta una mayor apertura al cambio y la innovación dentro de las organizaciones.

Un aspecto clave identificado es que los equipos con líderes capacitados en coaching generan un entorno donde la retroalimentación es percibida como un mecanismo de

crecimiento en lugar de una evaluación punitiva, lo que contribuye a la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo (Bucalon, *et al.*, 2023). Por tanto, el coaching para equipos facilita el desarrollo de una mentalidad de mejora continua y permite que las organizaciones enfrenten desafíos con mayor resiliencia y eficacia.

1.17 El Proceso de Coaching: De la Teoría a la Práctica

El proceso de coaching es una metodología que busca facilitar el desarrollo personal y profesional de los individuos mediante una relación estructurada entre un coach y un coachee. Este proceso se fundamenta en la premisa de que cada persona posee el potencial para alcanzar sus metas, pero a menudo necesita apoyo para identificar y superar los obstáculos que se interponen en su camino. A través de sesiones de coaching, se establece un espacio seguro donde el coachee puede explorar sus pensamientos, emociones y comportamientos, lo que permite una mayor autoconciencia y, en última instancia, el logro de sus objetivos.

Una de las etapas iniciales del proceso es la generación del contexto y el establecimiento de acuerdos claros entre el coach y el coachee. Esto incluye definir los objetivos del coaching y crear un ambiente de confianza y respeto mutuo. Como señala la literatura, "el coach debe generar un entorno propicio para que la sesión se desarrolle adecuadamente" (Alves, 2020). Este aspecto es fundamental, ya que la confianza es un pilar esencial en la relación de coaching, permitiendo al coachee sentirse seguro al compartir sus reflexiones más profundas.

A medida que avanza el proceso, se utilizan diversas herramientas y técnicas para facilitar la toma de conciencia del coachee. Esto puede incluir preguntas poderosas que invitan a la reflexión, así como ejercicios prácticos diseñados para desafiar creencias limitantes. La escucha activa también juega un papel crucial, ya que permite al entrenador captar no solo lo que se dice, sino también lo que no se expresa verbalmente. Según Ortiz *et al.* (2021), menciona que "no es lo mismo hablar de que comunicar", lo que resalta la importancia de una comunicación efectiva en el coaching.

El proceso culmina con la implementación de acciones concretas basadas en los aprendizajes obtenidos durante las sesiones. Aquí es donde el coaching se traduce en resultados tangibles, ya que el coachee comienza a aplicar nuevas estrategias en su vida personal o profesional. Este enfoque práctico asegura que el coaching no sea solo una experiencia teórica, sino un catalizador para el cambio real (Mateus, 2024).

1.18 Medición del Éxito en el Coaching Empresarial

El coaching empresarial se ha consolidado como una estrategia clave para el desarrollo organizacional y el fortalecimiento del liderazgo en las empresas modernas. Sin embargo, para garantizar su efectividad, es fundamental establecer métodos adecuados para medir su éxito. La medición del impacto del coaching no solo permite evaluar su eficacia, sino que también proporciona información valiosa para optimizar los procesos y alcanzar mejores resultados (Mateus, 2024).

1.18.1 Método:

La medición del éxito en el coaching empresarial se basa en diversos métodos cualitativos y cuantitativos. Entre los más utilizados se encuentran:

1. **Indicadores de Rendimiento (KPIs):** Estos permiten evaluar el impacto del coaching en el desempeño individual y organizacional. Algunos indicadores clave incluyen la productividad, la retención de talento y la satisfacción laboral.
2. **Evaluaciones 360 Grados:** Esta metodología recopila retroalimentación de diversas fuentes, como compañeros, subordinados y superiores, para analizar la mejora en competencias y habilidades del coachee.
3. **Encuestas de Satisfacción y Compromiso:** Se aplican a los participantes del coaching para medir su percepción sobre el impacto del proceso en su desarrollo profesional y personal.
4. **Análisis Comparativo Antes y Después:** Se lleva a cabo una evaluación del estado inicial y final del participante para determinar los avances logrados en el tiempo.

1.18.2 Coaching Empresarial:

El coaching empresarial tiene una incidencia directa en la cultura organizacional y en la efectividad de los líderes y equipos de trabajo (Mateus, 2024). Algunas de sus principales contribuciones incluyen:

- **Mejora en la Toma de Decisiones:** Los líderes que participan en procesos de coaching desarrollan una

mayor capacidad para analizar problemas y tomar decisiones efectivas.

- **Aumento del Compromiso y la Motivación:** Los empleados que reciben coaching suelen mostrar un mayor grado de compromiso con la empresa y sus objetivos.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** A través del coaching, los equipos mejoran su comunicación y colaboración, lo que se traduce en una mayor eficiencia.

1.19 Desafíos y Oportunidades del Coaching en la Empresa Moderna

1.20 Desafíos

A pesar de sus beneficios, el coaching empresarial enfrenta varios desafíos significativos. Uno de los principales retos es la falta de recursos adecuados para implementar programas de coaching de manera efectiva. La aplicación de conocimientos y habilidades a situaciones específicas puede ser difícil debido a falta de herramientas de comunicación efectiva, lo subraya la necesidad de una formación continua en coaching para superar estas barreras. Además, existe una falta de estandarización en las prácticas de coaching, lo que puede llevar a inconsistencias en la calidad y efectividad del coaching ofrecido (Chapa y Chapa, 2022).

Otro desafío es la aceptación y comprensión del coaching como una crítica a sus habilidades actuales o como una carga adicional en sus ya ocupadas agendas. Además, medir el retorno de inversión (ROI) del coaching puede ser complejo, ya que los beneficios del coaching, como mejoras en el bienestar y la satisfacción laboral, no siempre son

cuantificables en términos financieros inmediatos (Chapa y Chapa, 2022).

Otro desafío es la aceptación y comprensión del coaching como una crítica a sus habilidades actuales o como una carga adicional en sus ya ocupadas agendas. Además, medir el retorno de inversión (ROI) del coaching puede ser complejo, ya que los beneficios del coaching, como mejoras en el bienestar y la satisfacción laboral, no siempre son cuantificables en términos financieros inmediatos (Chapa y Chapa, 2022).

1.21 Oportunidades

Por otro lado, el coaching ofrece numerosas oportunidades para las organizaciones. La adopción de programas de coaching puede conducir al desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y el liderazgo, que son esenciales para la colaboración efectiva en el lugar de trabajo. Las habilidades de coaching de los gerentes tienen un impacto positivo en el compromiso afectivo y el desempeño individual de los empleados, lo que demuestra el potencial del coaching para mejorar la dinámica organizacional (Veliz y Paravic, 2022).

En este sentido, el coaching empresarial se ha convertido en una herramienta fundamental para el desarrollo de la cultura organizacional, el fortalecimiento del liderazgo y la mejora del desempeño de los equipos. Su implementación ofrece múltiples beneficios, como la mejora en la toma de decisiones, el aumento del compromiso, la motivación y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Sin embargo, el coaching enfrenta desafíos como la falta de recursos, la falta de estandarización y la dificultad para medir el retorno de la inversión. A pesar de estos desafíos, el coaching ofrece numerosas oportunidades para las organizaciones, como el desarrollo de habilidades blandas y la mejora de la dinámica organizacional.

Para aprovechar al máximo el potencial del coaching empresarial, las organizaciones deben invertir en recursos, estandarizar las prácticas, comunicar los beneficios del coaching a los empleados y crear un ambiente de confianza y apoyo para el desarrollo de las habilidades de coaching. Es crucial que las empresas reconozcan el valor del coaching como una inversión a largo plazo, no solo en el desarrollo de los individuos, sino también en la construcción de una cultura organizacional más sólida y adaptable.

Además, es importante que las empresas se aseguren de que los programas de coaching estén diseñados de manera estratégica, con objetivos claros y medibles, y que se adapten a las necesidades específicas de la organización y de los empleados. La implementación de un programa de coaching efectivo requiere un compromiso a largo plazo de la dirección, así como la participación de los empleados.

1.22 Casos de estudios

1.22.1 Caso 1: Cambio Cultural en GlobalSoft S.A.

GlobalSoft S.A., una empresa de tecnología experimenta dificultades para adaptarse a nuevos modelos de trabajo híbridos. La gerencia decide implementar un programa de coaching empresarial, a través del liderazgo inspirador, para mejorar la comunicación, empoderar a los equipos y

fortalecer el liderazgo. Sin embargo, algunos líderes intermedios muestran resistencia al cambio y al enfoque de acompañamiento propuesto por el coaching.

Preguntas de Reflexión:

1. ¿Cómo puede el coaching empresarial contribuir a una transformación cultural efectiva?
2. ¿Qué estrategias pueden aplicarse para disminuir la resistencia al coaching en líderes tradicionales?
3. ¿Qué beneficios se podrían obtener si el programa se implementa con éxito?

1.22.2 Caso 2: Liderazgo Empático en InnovaDesign

InnovaDesign es una empresa de diseño y marketing que ha crecido rápidamente en los últimos años. El equipo directivo identifica que el crecimiento ha generado una desconexión entre los líderes y sus equipos. Se implementa un proceso de coaching para desarrollar un liderazgo más empático y mejorar la colaboración interna.

Preguntas de Reflexión:

1. ¿Qué impacto puede tener el liderazgo empático en el clima laboral?
2. ¿De qué manera el coaching puede mejorar la comunicación entre líderes y colaboradores?
3. ¿Qué indicadores permitirían evaluar el éxito del proceso de coaching en este caso?

1.22.3 Caso 3: Coaching para la Innovación en AgroVerde

AgroVerde es una empresa agroindustrial que busca desarrollar una cultura de innovación. Para lograrlo, recurre al coaching empresarial como herramienta para fomentar la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad en todos los niveles. Los coaches trabajan directamente con mandos medios y operativos, promoviendo sesiones de reflexión y planes de acción.

1.23 Preguntas de Reflexión:

1. ¿Por qué es importante vincular el coaching con la innovación organizacional?
2. ¿Qué retos podría enfrentar un coach al trabajar con niveles operativos?
3. ¿Qué resultados se esperan de un proceso de coaching orientado a la innovación?

Es importantes destacar que el coaching se ha consolidado como una herramienta fundamental en la transformación organizacional, diferenciándose claramente de la mentoría y la consultoría por su enfoque en el desarrollo individual y la autogestión del talento humano. A través de la implementación del coaching, las organizaciones pueden fomentar un liderazgo más efectivo, fortalecer la comunicación interna y optimizar el desempeño de sus equipos de trabajo. Su capacidad para generar un entorno de aprendizaje continuo y adaptación al cambio permite que las empresas se mantengan competitivas en un mercado en constante evolución.

Además, el coaching no solo impacta en la productividad y la motivación de los empleados, sino que también contribuye a la construcción de una cultura organizacional basada en la mejora continua y la innovación. La combinación de estrategias de coaching con otras metodologías, como la mentoría y la consultoría, permite a las empresas abordar de manera integral los desafíos del entorno empresarial y potenciar el talento humano de manera efectiva.

Si bien la implementación del coaching presenta ciertos desafíos, como la resistencia al cambio o la necesidad de medir su impacto de manera precisa, su correcta aplicación ofrece beneficios sustanciales tanto a nivel individual como organizacional. En este sentido, el coaching se convierte en un pilar clave para el crecimiento sostenible de las empresas, promoviendo un liderazgo inspirador, equipos altamente comprometidos y una mayor capacidad de adaptación a los desafíos del futuro.

Sistematización del capítulo

○ Cambio Organizacional:

- El coaching facilita procesos de transformación estructural, cultural y operativa en las organizaciones. Favorece la adaptabilidad y una actitud proactiva frente al cambio, al tiempo que promueve el compromiso de los equipos.

○ Desarrollo de Liderazgo:

- Uno de los pilares del coaching empresarial es el empoderamiento del líder. El acompañamiento profesional permite fortalecer competencias como la visión estratégica, la toma de decisiones, la

responsabilidad compartida y el liderazgo participativo.

- **Comunicación Asertiva:**

- El coaching fomenta una comunicación clara, empática y efectiva, esencial para alinear equipos y resolver conflictos. Se basa en herramientas como la escucha activa, el feedback constructivo y la expresión emocional consciente.

- **Gestión del Talento:**

- Se enfoca en identificar, acompañar y potenciar el desarrollo del potencial humano. A través del coaching, se diseñan planes de acción personalizados que responden a las competencias y aspiraciones de los colaboradores.

- **Mejora del Desempeño:**

- El coaching promueve la fijación de metas claras, el seguimiento constante del progreso y la evaluación continua. Esto se traduce en mayor eficiencia operativa, desarrollo profesional y resultados sostenibles.

1.24 Preguntas de reflexión y comprensión

- ¿Qué se entiende por coaching empresarial y cómo se diferencia de otros enfoques de desarrollo organizacional?
- ¿Por qué se considera el coaching una herramienta clave para impulsar el cambio en las organizaciones?
- ¿Qué habilidades debe tener un coach empresarial para generar un impacto positivo?
- ¿Cómo influye el coaching empresarial en la transformación del liderazgo dentro de una organización?

- ¿Qué papel cumple la comunicación asertiva dentro del proceso de coaching empresarial?
- ¿De qué manera el coaching contribuye a la gestión y desarrollo del talento humano?
- ¿Cuáles son los beneficios del coaching para mejorar el desempeño individual y colectivo?
- ¿Qué desafíos pueden presentarse al implementar un programa de coaching en una empresa tradicional?
- ¿Cómo se puede evaluar la efectividad de un proceso de coaching empresarial?
- ¿De qué forma el coaching empresarial puede fortalecer la cultura organizacional hacia la innovación y el aprendizaje continuo?

1.25 Glosario

Coaching Empresarial:

Proceso de acompañamiento que busca potenciar las habilidades y el desarrollo de los colaboradores dentro de un entorno organizacional.

Cambio Organizacional:

Transformación estructural, cultural o estratégica que permite a una empresa adaptarse a nuevas realidades y retos del entorno.

Liderazgo Transformacional:

Estilo de liderazgo que motiva e inspira al equipo a superar sus propios límites y a comprometerse con una visión de cambio.

Comunicación Asertiva:

Habilidad para expresar ideas y emociones de forma clara, respetuosa y empática, fomentando el entendimiento y la colaboración.

Gestión del Talento:

Conjunto de prácticas destinadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados con alto potencial dentro de la organización.

Empoderamiento:

Estrategia que consiste en delegar autoridad y responsabilidad para fortalecer la autonomía y el compromiso de los empleados.

Escucha Activa:

Técnica comunicacional que implica prestar atención plena a lo que dice el interlocutor, comprendiendo tanto el contenido como la intención del mensaje.

Feedback Constructivo:

Retroalimentación orientada a mejorar el desempeño de una persona, brindada de manera oportuna, clara y respetuosa.

Autoevaluación:

Proceso reflexivo mediante el cual una persona analiza su propio rendimiento, identificando fortalezas y áreas de mejora.

Cultura Organizacional:

Transformación empresarial: coaching para el emprendimiento y
el éxito organizacional

Sistema de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que define la identidad y el comportamiento de una organización.

1.26 Referencias

Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (Octubre de 2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Scopus*, XXV(92).

Alves Ribeiro, F. (2020). Coaching, Liderazgo y Habilidades Blandas en las Empresas en Panamá. *Latitude multidisciplinary research journal*, 13(2), 90-118.

Bucalon, B., Whitelock Wainwright, E., Williams, C., Conley, J., Veysey, M., Kay, J., & Shaw, T. (2023). Thought Leader Perspectives on the Benefits, Barriers, and Enablers for Routinely Collected Electronic Health Data to Support Professional Development: Qualitative Study. *Journal Of Medical Internet Research*, 25, 11.doi:10.2196/40685

Chapa Sosa, E., & Chapa Méndez , M. C. (Jun de 2022). Coaching gerencial: Una Revisión Sistemática de Artículos Científicos . *SCIELO*, 18(1). doi.org/10.18004/riics.2022.junio.123

Caller Luna, J. B., Lizarbe Castro, M. V., González Ponce de León, E. R., & Condori Diaz, B. (Noviembre de 2022). Cambio organizacional en pymes de Lima. *Scopus*, XXVII(8).

Davis Jamaine , Sakwe Amos , Ramesh Aramandla, Lindsey Merry , & Woods Letha. (10 de 8 de 2023). Cómo ser un GRAN mentor. *Advances in physiologya education*. doi:10.1152/advan.00054.2023

Hidalgo, Antonio, Lemus Aguilar, & Uruena Alberto. (4 de 4 de 2021). Innovation management in consulting firms: identifying innovation processes, capabilities and dimensions. International Management.

Nicolau, Andreea , Constantín, Ticu, van Gool, Piet JR, & Klegeld, anuncio. (2 de 09 de 2024). ¿Puedo mejorar mi nivel de objetivos personales mediante el coaching ejecutivo a lo largo del tiempo? Un estudio de ensayo controlado aleatorio. Coaching: una revista internacional de teoria, investigacion y practica. doi:10.1080/17521882.2024.2397380

Sánchez Huamán, Y. D., Villafuerte Miranda, C. A., Flores-Morales, J. A., & Neyra Huamani, L. (Diciembre de 2023). Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. Scopus , XXVIII(10).

López R, Martínez J. Coaching y desarrollo organizacional: estrategias para el crecimiento empresarial. Rev Gestión Empresarial. 2020;12(3):45-58.

Morales, A., & Ruiz, D. (2023). Diferencias estratégicas entre coaching y mentoría en el ámbito corporativo. Revista de Gestión y Talento Organizacional, 9(1), 25-39. doi.org/10.1234/rgto.v9i1.45678 | ISSN 2710-5567

García M, Pérez L. Impacto del coaching en la toma de decisiones empresariales. J Innovación y Estrategia. 2021;8(2):67-81.

Guadarrama Varón, I. Y., Gómora Miranda, Y. Y., & Caballero Santín, M. (Junio de 2023). El liderazgo y el coaching

en el cambio organizacional. Una perspectiva. *Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, V(44), 41-46.

García, L., & Méndez, P. (2023). Coaching organizacional: Cultura, liderazgo y transformación. *Revista Internacional de Coaching y Empresa**, 8(2), 45-59. doi.org/10.1234/rice.v8i2.56789 | ISSN 2658-1234

Fernández P, Rodríguez A, Torres C. Coaching y bienestar laboral: una mirada desde la gestión del talento. *Rev Psicología Organizacional*. 2022;15(1):32-47.

Pérez, F., & León, M. (2024). Consultoría, coaching y mentoría: Roles, enfoques y límites en contextos empresariales. **Journal Iberoamericano de Desarrollo Empresarial**, 11(2), 50-64. doi.org/10.5678/jide.v11i2.98101 | ISSN 2687-9021

Mateus Jiménez, Y. P. (2024). Desarrollo de habilidades de liderazgo por medio del coaching: un análisis crítico. *Revista Eficiencia*, 1(2). doi.10.15765/8a1md964

Ramírez, C., & Torres, J. (2024). Coaching estratégico: Potenciando personas y organizaciones. **Journal Latinoamericano de Desarrollo Organizacional**, 12(1), 18-32. doi.org/10.4321/jlido.v12i1.89012 | ISSN 2547-8912

Kapoutzis, N., Whiley, L. A., Yarker, J., & Lewis, R. (Agosto de 2024). Cultura del coaching: una revisión de la evidencia y un marco para la investigación y la práctica futuras. *Coaching: Una revista internacional de teoría,*

investigación y práctica, XVII(1), 50-76.
doi:10.1080/17521882.2023.2250458

Ortiz Luzuriaga, D. H., Álvarez Maldonado, J. A., Coronel
Perez, I. A., & Acosta Véliz, M. M. (2021). Coaching:
liderazgo y desarrollo profesional. *Revista Universidad
de Guayaquil*, 131(2).
doi.org/10.53591/rug.v131i2.1354

Velázquez Vega, C. O., & González Damián, A. (2021).
Inteligencia emocional del líder de la empresa
turística a partir de una intervención de coaching.
Ciencias Económicas y Administrativas, 7(15).
doi:10.22430/24223182.1842

Veliz Rojas, L., & Paravic Klijn, T. (2022). Coaching educativo
como estrategia para fortalecer el liderazgo en
enfermería. *Ciencia y Enfermería*,
18(2).doi.org/10.4067/s0717-95532012000200012

Capítulo II:

Mentalidad Emprendedora: El Fundamento del Éxito Personal y Empresarial

2.1 Introducción

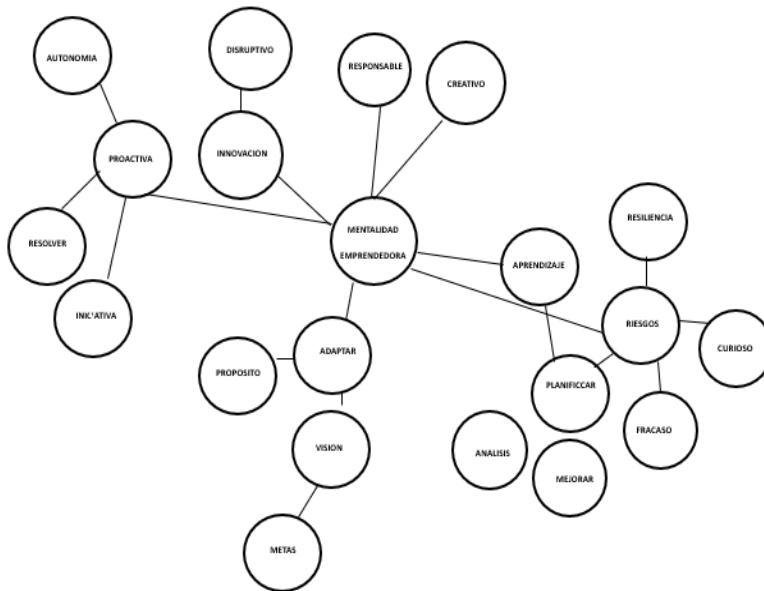
La mentalidad emprendedora constituye el pilar esencial para alcanzar el éxito tanto en lo personal como en lo empresarial. No se trata únicamente de fundar un negocio, sino de adoptar una forma de pensar que permita enfrentar desafíos, tomar decisiones estratégicas y evolucionar de manera constante. El primer paso en este camino es el autoconocimiento, ya que comprender quiénes somos, así como nuestras fortalezas y áreas de mejora, nos ayuda a trazar un rumbo claro y a fortalecer la confianza necesaria para enfrentar los retos del mundo empresarial.

Otro aspecto fundamental es la gestión de riesgos, pues todo emprendedor debe aprender a tomar decisiones con seguridad y a sopesar los posibles escenarios antes de actuar. Evaluar oportunidades y desafíos desde una perspectiva estratégica reduce la incertidumbre y permite avanzar sin temor al fracaso. Además, la creatividad y la innovación ocupan un lugar clave en este proceso, ya que pensar de manera original nos ayuda a encontrar soluciones innovadoras, a diferenciarnos en el mercado y a generar valor a través de ideas transformadoras.

Por otro lado, la gestión del tiempo y la priorización son esenciales para incrementar la productividad y lograr un equilibrio entre la vida personal y profesional. Saber organizarse y utilizar las herramientas adecuadas nos permite optimizar recursos y concentrarnos en lo

verdaderamente importante. En resumen, desarrollar una mentalidad emprendedora no solo propulsa el crecimiento empresarial, sino que también altera la forma en que enfrentamos los desafíos y construimos el éxito en cualquier aspecto de la vida.

Ilustración 2: **Mentalidad Emprendedora: El Fundamento del Éxito Personal y Empresarial**



Fuente: Autoría propia

2.2 Objetivo General

Analizar los componentes de la mentalidad emprendedora como base esencial para el desarrollo personal y el éxito en entornos empresariales dinámicos.

2.3 Objetivos Específicos

1. Identificar las características clave que definen una mentalidad emprendedora.
2. Evaluar el impacto de la mentalidad emprendedora en la toma de decisiones estratégicas personales y empresariales.
3. Proponer estrategias para fomentar el pensamiento emprendedor en contextos educativos y organizacionales.

2.4 Competencia: Desarrolla una mentalidad emprendedora aplicando habilidades como la proactividad, la innovación, la gestión de riesgos y la resiliencia, que le permitan enfrentar desafíos, aprovechar oportunidades y generar valor en contextos personales y empresariales.

2.5 Autoconocimiento: el primer paso hacia el éxito empresarial

Autoconocimiento

Beerel (2025), menciona que los líderes requieren del coraje necesario para tomar decisiones que sean sabias y no egoístas. Deben ser capaces de dejar a un lado sus egos, atravesar la vulnerabilidad y enfrentar los desafíos, manteniéndose siempre firmes en sus principios y en la dirección que han elegido. Ofrece una serie de sugerencias valiosas para realizar un cambio significativo en las organizaciones y explica, paso a paso, cómo desarrollar el coraje necesario para convertirse en un líder efectivo.

Está diseñado para dotar a los líderes de la autoconciencia y las herramientas que necesitan para superar los

obstáculos que a menudo dificultan un liderazgo eficaz. Liderar implica trabajar frente a las barreras sistémicas que nos empujan en diversas direcciones y que actúan como campos de fuerza (Beerel, 2025). A través de entrevistas con más de 20 líderes de diferentes industrias, el libro aborda aspectos clave que rara vez se discuten: el bagaje personal que conlleva la autoridad, la autoestima, la auto diferenciación, la gestión del ego y el miedo al juicio ajeno.

Según Claudia (2023), menciona que ha subrayado la importancia de los factores socioculturales en la atención sanitaria para ofrecer cuidados centrados en las personas. En un contexto globalizado con diversidad cultural, es crucial contar con un enfoque que aborde estas diferencias en el sistema de salud. Para lograrlo, los profesionales deben desarrollar competencias específicas, como la Competencia Cultural (CC), que implica reflexionar sobre su propia cultura y entender el contexto social y cultural en cada interacción con los pacientes. Es esencial avanzar en la formación de habilidades que permitan una atención integral y holística, que considere actitudes, emociones y pautas culturales en todos los niveles, promoviendo así una comprensión más profunda de las culturas y creencias de los clientes (Claudia, 2023).

2.6 Yo soy

Morales y Villalba (2024), determinan que el desarrollo de habilidades blandas en contextos académicos y profesionales es crucial para el éxito de los profesionales en el ámbito STEM, especialmente en el campo de la ingeniería. Este aspecto no solo impacta el crecimiento individual, sino que también influye en el desarrollo y progreso de un país. Por ello, es fundamental que las

instituciones de educación superior presten atención tanto al fortalecimiento de estas habilidades blandas como a la formación técnica específica en ingeniería.

En el ámbito de las habilidades comunicativas, tanto los estudiantes de secundaria como los universitarios tienden a tener una percepción positiva de sí mismos. Sin embargo, se observa que las mujeres mantienen un grado de consistencia mayor en su autovaloración en el nivel universitario en comparación con los hombres (Morales y Villalba, 2024). Por otro lado, en lo que respecta al liderazgo, las mujeres evidencian una disminución en su autopercepción desde la etapa secundaria hasta la universitaria, a diferencia de sus pares masculinos.

2.7 Éxito Empresarial

El vertiginoso avance de las tecnologías digitales en las últimas dos décadas ha transformado el panorama económico, exigiendo una adaptación constante. Sin embargo, de manera paradójica, esta creciente digitalización resalta la importancia de las habilidades blandas, como la inteligencia emocional y social (Todorova y Kostadinova, 2024). Este estudio tiene como objetivo analizar de manera empírica la relación entre estas habilidades y el éxito de los emprendedores digitales en Bulgaria.

Según Todorova y Kostadinova (2024), los resultados revelan que los emprendedores que logran el éxito exhiben niveles más elevados de inteligencia emocional y social. Todos sus componentes, incluyendo la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, juegan un papel significativo en el

éxito empresarial. Se subraya especialmente la relevancia del optimismo para enfrentar los desafíos en un entorno digital en constante cambio.

La conclusión es clara: a pesar de las particularidades del ámbito digital, el perfil fundamental de un emprendedor exitoso se mantiene universal y se distingue por una alta inteligencia emocional y social. De este modo, este estudio enriquece la literatura sobre emprendimiento, gestión, comportamiento organizacional y gestión de recursos humanos, al tiempo que ofrece un aporte valioso para el desarrollo de herramientas de evaluación y programas de formación enfocados en la inteligencia emocional y social (Todorova y Kostadinova, 2024).

2.8 La gestión de riesgos: tomando decisiones con confianza

2.9 Cómo los emprendedores pueden desarrollar la capacidad de tomar riesgos calculados.

Según Salehi (2022), los resultados obtenidos revelan que tanto el atrincheramiento como la miopía gerencial tienen un impacto positivo y significativo en la asunción de riesgos por parte de las empresas cotizadas en la EET. Esto sugiere que un aumento en el atrincheramiento del CEO podría llevar a una mayor disposición a asumir riesgos.

A pesar de la relevancia de los criterios conductuales para evaluar las conductas de asunción de riesgos, la relación entre los atributos gerenciales y la adopción de riesgos empresariales no se ha definido con claridad, siendo este un aspecto que se aborda en el presente estudio (Salehi, 2022).

Según Suryanto (2024) menciona que Logisme se enorgullece de su lema "Soluciones Logísticas de Punto Único", que refleja su capacidad para ofrecer un servicio integral que abarca desde el suministro de equipos operativos para almacenamiento y logística, tales como carretillas elevadoras y equipos de manipulación y limpieza de materiales, hasta el suministro de repuestos y técnicos especializados que cubren las necesidades de mantenimiento de dichos equipos.

Todo esto se complementa con una plataforma digital que permite a los clientes realizar un seguimiento en tiempo real de las unidades alquiladas. Este documento tiene como objetivo detallar la implementación de una estrategia de gestión de riesgos en el plan de negocios. La estrategia se fundamenta en la norma ISO 31000:2018 y pone énfasis en la integración de la gestión de riesgos en todas las operaciones (Suryanto, 2024). Posteriormente, el informe será enviado al supervisor de mitigación de riesgos para verificar su conformidad con los requisitos establecidos. Una vez aprobado, se almacenará en el repositorio en la nube de la empresa y se compartirá con todos los empleados y partes interesadas.

2.10 Mis Decisiones con Confianza

Según Colegiala (2024), la indecisión se manifiesta como una característica individual que refleja la dificultad persistente y el retraso en el proceso de toma de decisiones. Esta condición a menudo está vinculada a una baja confianza en la capacidad de decidir y a diferentes patrones de comportamiento en la búsqueda de información previa a la elección. El presente estudio investigó si los niveles de confianza y las conductas de

búsqueda relacionadas con la indecisión individual también se presentan en situaciones de toma de decisiones grupales.

En Colegiala (2024), determina que la investigación, 97 participantes, clasificados como decididos o indecisos, fueron asignados a tomar decisiones de manera individual o en grupos homogéneos de tres personas. Se descubrió que la puntuación de indecisión predecía la confianza en la toma de decisiones en el contexto individual, pero no en el grupal. De hecho, los participantes en grupo mostraron un nivel de confianza generalmente mayor que el de los individuos que tomaban decisiones solos. Resultados similares fueron observados en otras métricas relacionadas con las percepciones que los participantes tenían sobre la tarea de decisión. Sorprendentemente, no se encontraron diferencias vinculadas a la indecisión en la búsqueda de información, lo que sugiere que otros factores inherentes al proceso grupal pueden contribuir a elevar la confianza.

2.11 La creatividad y la innovación: pensando fuera de la caja

2.12 Cómo una mentalidad creativa impulsa el éxito

Este estudio examina la relación entre el liderazgo creativo, la mentalidad creativa, el enfoque autorregulador y la creatividad de los empleados en el sector de las telecomunicaciones en Nanyang *et al.* (2024). Partiendo de la revisión de la literatura existente, se propone y se pone a prueba un modelo de mediación en serie con el fin de esclarecer las rutas secuenciales a través de las cuales el liderazgo creativo impacta la creatividad de los empleados.

Proponemos un enfoque que combina sostenibilidad y pedagogías creativas, facilitando la integración de la IA en una educación orientada hacia la sostenibilidad (Henriksen, 2024). Este marco proporciona a los docentes herramientas para fomentar el aprendizaje creativo y la resolución de problemas usando tecnología, mientras resalta tanto las oportunidades como los desafíos de la IA generativa, que puede personalizar el aprendizaje y motivar a los estudiantes a abordar la sostenibilidad. Sin embargo, también plantea preocupaciones éticas y ambientales que deben ser consideradas.

2.13 Técnicas para estimular la creatividad

Según Mark (2010), se realizó una revisión exhaustiva de la literatura tanto sobre herramientas y técnicas de gestión como sobre la gestión del cambio, con el propósito de establecer un marco clasificatorio. Este marco incluye ocho preguntas clave que se pueden formular sobre una herramienta o técnica de gestión del cambio, con el fin de contribuir a una mejor comprensión de su aplicación. Al clasificar las herramientas y técnicas de gestión del cambio, se enriquece el conocimiento en el área, se permite un análisis más riguroso de las afirmaciones acerca de su efectividad y se proporciona una base sólida para que los gestores del cambio tomen decisiones bien fundamentadas.

2.14 Mentalidad emprendedora: El fundamento del éxito personal y empresarial

La mentalidad emprendedora se define como la capacidad de sentir, pensar y actuar acerca de las oportunidades en lugar de los obstáculos (Jabeen y Katsioloudes, 2017). Esta perspectiva implica que el éxito no depende únicamente del

acceso a recursos o de las condiciones externas, sino de la manera en que una persona interpreta y responde a su entorno. La mentalidad emprendedora no solo se trata de identificar oportunidades, sino también de saber enfrentar los desafíos que surgen en el camino. En este sentido, la resiliencia empresarial es "una característica personal importante en la búsqueda del emprendimiento" (Fatoki, 2018, p. 2). Por ello, quienes poseen una mentalidad emprendedora no ven los fracasos como barreras definitivas, sino como aprendizajes que les permiten mejorar sus estrategias y avanzar.

Al centrarse en oportunidades y aprendizaje constante, la mentalidad emprendedora constituye el fundamento clave del éxito, tanto a nivel personal como empresarial. Su adopción, caracterizada por la automotivación y la autodisciplina, impacta directamente en la capacidad de una persona para superar obstáculos, adaptarse a los cambios y alcanzar sus objetivos. De este modo, se evidenciará cómo esta forma de pensar permite no solo la creación de empresas exitosas, sino también el desarrollo personal y la formación de líderes efectivos.

A lo largo de este ensayo, se profundizará en los aspectos clave que conforman la mentalidad emprendedora. Se explorará el rol de la automotivación y la autodisciplina, así como las estrategias necesarias para transformar la mentalidad de un emprendedor novato a un líder de éxito. Además, se analizará cómo la mentalidad emprendedora se convierte en el fundamento del éxito, no solo en el ámbito empresarial, sino también en el desarrollo personal, permitiendo la formación de líderes efectivos.

La relevancia de este enfoque no se limita solo a aquellos interesados en iniciar un negocio, sino que tiene implicaciones profundas para el crecimiento personal y profesional en cualquier contexto. En un mundo donde los cambios son constantes y las oportunidades pueden ser efímeras, tener una mentalidad orientada al aprendizaje continuo, la adaptación y la automotivación es esencial para no solo sobrevivir, sino prosperar. Este ensayo demostrará cómo la mentalidad emprendedora no es un lujo, sino una necesidad para cualquier individuo que aspire a alcanzar el éxito en un entorno dinámico y competitivo.

2.15 El Rol de la Automotivación y la Autodisciplina en la Mentalidad Emprendedora

Para ser un buen emprendedor, es fundamental aprender a automotivarse, independientemente del entorno en el que se encuentre, ya sea en el lugar de trabajo, en su hogar o incluso durante el trayecto hacia su oficina. La automotivación no se limita a un espacio específico, sino que debe formar parte de la rutina diaria del emprendedor, ya que "la motivación es, básicamente, una actitud ante la vida y ante todo lo que nos suceda" (Bandera, 2006, p. 20). Así, dependiendo de cómo maneje sus reacciones frente a los factores externos, podría influir de manera significativa en su propia motivación. Este control sobre sus respuestas emocionales y mentales le permitirá mantener el enfoque y la energía necesarios para superar los obstáculos que se presenten en su camino, fortaleciendo su capacidad para alcanzar sus objetivos a largo plazo.

De modo que la autodisciplina se convierte en un pilar fundamental en el acto de emprender, pues permite mantener el enfoque en las metas establecidas sin depender

de factores externos. En este sentido, "la disciplina en tal caso es forjar el carácter para hacerlo fuerte y firme, capaz de enfrentar con el mismo vigor tanto lo que produce placer como lo que es doloroso" (Carlos, 2004). A partir de esta base, la autodisciplina permite a los emprendedores resistir distracciones, mantenerse enfocados y continuar con las tareas necesarias, incluso en ausencia de incentivos inmediatos. De esta manera, les ayuda a gestionar su tiempo de manera efectiva, tomar decisiones estratégicas y mantener la constancia en el proceso de emprender, lo que es esencial para superar obstáculos y alcanzar el éxito en el mundo empresarial.

De igual forma, otro aspecto fundamental, más allá de estos valores, es la perseverancia, ya que el éxito no siempre llega de inmediato y las dificultades forman parte del proceso. Muchas veces, los emprendedores deben enfrentarse al rechazo, la incertidumbre y los fracasos antes de lograr sus objetivos. En este sentido, la capacidad de aprender de los errores y adaptarse a nuevas circunstancias resulta indispensable. Como menciona Maxwell (2010), "el fracaso no es el final del camino, sino una oportunidad para aprender y mejorar". Adoptar esta mentalidad permite a los emprendedores fortalecer su resiliencia y seguir adelante con determinación, transformando cada obstáculo en un aprendizaje valioso que los acerca a sus metas.

2.16 Transformando la Mentalidad: De Emprendedor Novato a Líder de Éxito

Además de la automotivación, la autodisciplina y la perseverancia, el liderazgo es otro aspecto esencial en el mundo del emprendimiento. Un emprendedor exitoso no solo debe ser capaz de gestionar su propio tiempo y

esfuerzo, sino también de inspirar y guiar a otros. La capacidad de influir positivamente en un equipo, transmitir una visión clara y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de un proyecto. Según Goleman (1998) "la inteligencia emocional es un factor determinante, ya que permite comprender y gestionar las emociones propias y ajenas de manera efectiva". Esto implica desarrollar habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y la toma de decisiones bajo presión, aspectos fundamentales para dirigir un negocio de manera eficiente.

Según León (2020), el conflicto entre trabajo, familia e influencia está relacionado tanto con el estrés como con la satisfacción en todos los emprendedores. Sin embargo, la relación entre estos factores varía según la experiencia del emprendedor. Para los emprendedores reincidentes, el conflicto familia-trabajo tiende a estar más asociado con la satisfacción, mientras que, para los emprendedores novatos, el estrés tiene un impacto más fuerte, afectando directamente su bienestar y rendimiento.

Además, Nouri (2022), los empresarios habituales tienden a ser propensos a tres tipos de exceso de confianza de sobreestimación, sobrecolocación y sobreprecisión, junto con un exceso de optimismo, mientras que los emprendedores novatos no muestran signos de sobrecolocación o sobreprecisión. Este patrón sugiere que los emprendedores más experimentados pueden tener una visión más inflada de sus habilidades, lo que puede influir en su capacidad para tomar decisiones estratégicas, mientras que los novatos aún no cuentan con esa tendencia, lo que podría permitirles mantener una perspectiva más realista frente a los retos del emprendimiento.

Por consiguiente, el estrés influye en los efectos del conflicto trabajo-familia de manera más intensa en los novatos, lo que dificulta su capacidad para manejar las demandas del emprendimiento, ya que, al enfrentar desafíos desconocidos, experimentan una carga emocional más significativa que los emprendedores con más experiencia, lo que influye en su capacidad para desarrollar una mentalidad de éxito y obstaculiza su crecimiento personal y empresarial, elementos esenciales para el éxito en el mundo emprendedor.

El éxito de los emprendedores depende de una combinación de factores individuales, económicos y sociales. En primer lugar, los emprendedores suelen poseer rasgos de fortaleza que les permiten elegir la carrera empresarial y equilibrar eficazmente su vida personal y profesional, lo que les ayuda a mantener su fortaleza a lo largo de su camino. Además, tienen la capacidad de transmitir sus experiencias y mejores prácticas a futuras generaciones para asegurar el éxito de otros emprendedores. A nivel estratégico, los emprendedores deben realizar un análisis FODA exhaustivo, identificando amenazas externas y transformándolas en oportunidades, lo cual es clave para su crecimiento y adaptación (Machani *et al.*, 2022).

Los factores sociales también juegan un papel importante, ya que muchos emprendedores adquieren conocimientos y habilidades a través de programas de formación ofrecidos por diversas organizaciones, incluidas las iniciativas gubernamentales. Este aprendizaje continuo, junto con la singularidad de los productos y servicios ofrecidos, fortalece su éxito. La motivación y la capacidad de anticiparse a las necesidades del mercado, junto con el aprovechamiento de

subsidios y políticas gubernamentales favorables, también son elementos cruciales que contribuyen a la sostenibilidad de sus proyectos empresariales. En conjunto, estos factores permiten a los emprendedores no solo atraer y retener clientes, sino también obtener la aceptación social necesaria para prosperar en un entorno competitivo

2.17 Líder de Éxito

El éxito o el fracaso de las iniciativas estratégicas no debe evaluarse de manera superficial, ya que ambos pueden ofrecer valiosas lecciones, lo cual es crucial para los líderes, dado que "comprender las razones detrás del éxito o el fracaso de las iniciativas estratégicas es crucial para el crecimiento corporativo sostenible" (Oleksiy y Vladyslav, 2024, p. 8). En otras palabras, un líder no solo debe enfocarse en alcanzar metas, sino también en analizar y extraer aprendizajes de cada resultado, lo que le permite identificar áreas de mejora y oportunidades de innovación, impulsando así una mentalidad de crecimiento que fortalece la toma de decisiones y contribuye al desarrollo organizacional a largo plazo.

Una mentalidad emprendedora en el liderazgo es como la navegación en mar abierto. Un capitán experimentado no solo se enfoca en llegar a su destino, sino que también observa el viento, las corrientes y las tormentas para ajustar su rumbo cuando sea necesario. Cada obstáculo en el camino se convierte en una oportunidad para mejorar su estrategia y aprender a sortear futuras dificultades con mayor precisión. De la misma manera, un líder exitoso entiende que el verdadero crecimiento no proviene únicamente de los logros, sino de la capacidad de adaptarse y evolucionar en función de los desafíos. Al igual que un

capitán que perfecciona su técnica con cada travesía, un líder con mentalidad emprendedora desarrolla una visión a largo plazo, fomenta la innovación dentro de su equipo y crea un entorno donde los errores se transforman en cimientos para nuevos avances.

Diversas teorías de liderazgo plantean que los líderes deben desarrollar habilidades específicas, identificando su importancia y esforzándose por mejorarlas. En el ámbito laboral, se espera que el desarrollo del liderazgo se adapte a las necesidades inmediatas de la organización. Sin embargo, el aprendizaje real que ocurre en el trabajo sigue siendo poco explorado. Esto lleva a cuestionar qué aspectos priorizan los líderes en su aprendizaje mientras enfrentan las exigencias de su rol y su entorno más amplio (Tatiana y Peter, 2024).

Arvate y Story (2024), expresan que el liderazgo no solo influye en la motivación, satisfacción y desempeño de los seguidores, sino que también puede tener un impacto significativo en el desarrollo económico. Según sus hallazgos, ciertos enfoques de liderazgo pueden influir en la creación de empresas y el impulso del emprendimiento. En particular, los líderes de derecha han sido vinculados con un mayor apoyo a la iniciativa privada, promoviendo estrategias como la incubación de startups para fomentar la innovación y el crecimiento empresarial. Esto resalta cómo el liderazgo puede moldear entornos favorables para el éxito emprendedor y el progreso económico.

2.18 Fundamento del éxito

El verdadero fundamento del éxito no radica únicamente en la toma de decisiones estratégicas, sino en la capacidad de

los líderes para transformar su entorno en un espacio de crecimiento y evolución constante. Más allá de gestionar recursos y establecer objetivos, un liderazgo efectivo se distingue por su habilidad para cultivar una cultura organizacional que favorezca la resiliencia y la innovación, permitiendo que tanto individuos como empresas prosperen en entornos dinámicos y competitivos.

El líder que comprende esto no solo se enfoca en resultados inmediatos, sino que fomenta la resiliencia dentro de su equipo, promoviendo la creatividad y la búsqueda de soluciones innovadoras. A través de una visión estratégica y flexible, es capaz de guiar a su organización en un entorno cambiante, asegurando que cada experiencia, ya sea positiva o adversa, contribuya al fortalecimiento del proyecto empresarial. De esta manera, el éxito deja de ser un objetivo estático y se convierte en un proceso continuo de adaptación y mejora.

Así, el fundamento del éxito se edifica sobre la capacidad de aprender de la experiencia, la visión a largo plazo y la disposición para asumir riesgos calculados. Al integrar estos principios, el liderazgo trasciende la gestión operativa y se convierte en un pilar esencial para el crecimiento sostenible, tanto a nivel organizacional como personal.

2.19 Casos de estudios

2.19.1 Caso 1: El reto de comenzar sin capital

Marta, una joven recién graduada, desea iniciar un negocio de repostería, pero no cuenta con recursos económicos suficientes. A pesar de ello, decide comenzar desde casa y vender a través de redes sociales, enfrentando múltiples desafíos en el camino.

2.19.1.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué elementos de mentalidad emprendedora se reflejan en la decisión de Marta?
- ¿Qué barreras internas y externas debe superar para tener éxito?
- ¿Qué estrategias podría aplicar para continuar creciendo sin financiamiento inicial?

2.19.2 Caso 2: El fracaso como punto de partida

José intentó emprender una tienda virtual de artículos tecnológicos, pero cerró tras seis meses debido a falta de planificación. En lugar de rendirse, toma un curso de administración y vuelve a intentarlo con otra idea más estructurada.

2.19.2.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué papel juega la resiliencia en este caso?
- ¿Qué aprendizajes permiten transformar el fracaso en una nueva oportunidad?
- ¿Cómo se puede fortalecer la actitud emprendedora ante situaciones adversas?

2.19.3 Caso 3: Creatividad ante la crisis

Durante la pandemia, Laura quedó desempleada y empezó a ofrecer clases virtuales de manualidades para niños. Su propuesta tuvo buena acogida y terminó convirtiéndola en un negocio formal con marca registrada.

2.19.3.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Cómo se manifiesta la capacidad de adaptación en la experiencia de Laura?

- ¿Qué habilidades emprendedoras se fortalecen en escenarios de crisis?
- ¿Por qué la innovación es fundamental en contextos inciertos?

2.19.4 Caso 4: Visión a largo plazo

Andrés trabaja en una empresa, pero sueña con tener su propio emprendimiento de servicios digitales. A la par que trabaja, estudia marketing y gestiona un blog para posicionar su marca personal con miras a emprender en dos años.

2.19.4.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué rol tiene la planificación en el desarrollo emprendedor de Andrés?
- ¿Cómo puede el pensamiento estratégico ayudar a alcanzar sus objetivos?
- ¿Qué importancia tiene mantener un propósito claro para emprender?

2.19.5 Caso 5: Reinventarse tras un cambio laboral

Verónica fue despedida de su empleo como contadora y, tras meses de búsqueda infructuosa, decidió crear contenido educativo en redes sociales sobre finanzas personales. Hoy es una referente en su nicho y tiene su propio curso online.

2.20 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué factores impulsaron la reinversión profesional de Verónica?
- ¿Cómo influyó su mentalidad emprendedora en la creación de una nueva oportunidad laboral?

- ¿Qué lecciones se pueden extraer sobre la importancia del aprendizaje continuo?

En este sentido, el liderazgo, la toma de decisiones, la creatividad y las habilidades blandas son aspectos fundamentales tanto en el ámbito empresarial como en la educación y la atención sanitaria. La autoconciencia y el desarrollo de competencias culturales e interculturales permiten a los profesionales brindar servicios más inclusivos y efectivos, mientras que la inteligencia emocional y social resultan clave para el éxito en entornos digitales y organizacionales. Además, el coraje y la gestión del ego en los líderes facilitan la toma de decisiones estratégicas, ayudando a sortear barreras sistémicas y fomentando una visión clara para la transformación de organizaciones.

Por otro lado, la creatividad y la innovación desempeñan un papel esencial en la resolución de problemas y la adaptación al cambio, impulsadas por un liderazgo que fomente el pensamiento fuera de lo convencional. La integración de la inteligencia artificial en la educación y la aplicación de técnicas de gestión del cambio demuestran que el progreso tecnológico y el desarrollo humano deben ir de la mano. Así, fortalecer estas competencias permitirá a los individuos y organizaciones enfrentar los desafíos actuales con mayor confianza, logrando un impacto positivo en diversos sectores.

El camino hacia el éxito emprendedor no se basa únicamente en la creatividad o la visión, sino en la combinación de habilidades clave como la automotivación, la autodisciplina y la perseverancia. Estos elementos permiten a los emprendedores superar los desafíos inherentes al mundo empresarial, manteniendo el enfoque

en sus objetivos a pesar de la incertidumbre y los obstáculos. Así mismo, el liderazgo juega un papel fundamental en este proceso, ya que no solo implica la capacidad de dirigir equipos, sino también la habilidad de aprender de los éxitos y fracasos para fomentar una mentalidad de mejora continua.

Más allá del desarrollo personal, el liderazgo en el emprendimiento implica la capacidad de influir en otros y generar un impacto positivo en su entorno. Un líder exitoso no solo guía a su equipo hacia la consecución de metas, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje y adaptación. La inteligencia emocional juega un papel fundamental en este proceso, ya que permite gestionar eficazmente las relaciones interpersonales, facilitando una comunicación asertiva y la toma de decisiones estratégicas en momentos de incertidumbre.

El crecimiento empresarial y el éxito de un emprendedor dependen de múltiples factores, entre ellos, el análisis y la comprensión de los resultados obtenidos. Como se ha destacado, evaluar tanto los éxitos como los fracasos permite identificar áreas de mejora y oportunidades de innovación. Esta mentalidad de crecimiento favorece la resiliencia y la capacidad de adaptación ante un entorno empresarial en constante cambio. Un líder que aprende de sus experiencias y ajusta su estrategia en función de los desafíos que enfrenta se fortalece y contribuye al desarrollo sostenible de su organización.

En definitiva, el liderazgo emprendedor trasciende la simple gestión de un negocio; implica una visión estratégica, la capacidad de inspirar a otros y una mentalidad de aprendizaje continuo. A través de la automotivación, la

autodisciplina y la perseverancia, los emprendedores pueden superar desafíos y aprovechar oportunidades, construyendo un camino hacia el éxito sostenible. Al asumir el liderazgo con responsabilidad y compromiso, pueden generar un impacto positivo tanto en sus empresas como en la sociedad, contribuyendo al desarrollo económico y al progreso de futuras generaciones de emprendedores.

2.21 Glosario

2.21.1 - Mentalidad Emprendedora:

Conjunto de actitudes, habilidades y valores que impulsan a una persona a identificar oportunidades, asumir riesgos y crear soluciones innovadoras.

2.21.2 - Proactividad:

Capacidad para actuar anticipadamente ante los problemas o necesidades, tomando la iniciativa para generar cambios positivos.

2.21.3 - Resiliencia:

Habilidad para recuperarse frente a la adversidad, aprender de los errores y persistir ante los desafíos.

2.21.4 - Innovación:

Proceso de generar y aplicar ideas creativas que aporten valor y mejoren productos, servicios o procesos.

2.21.5 - Autonomía:

Capacidad para tomar decisiones y actuar con independencia, asumiendo la responsabilidad de los propios actos.

2.21.6 - Gestión de Riesgos:

Evaluación y manejo consciente de la incertidumbre para minimizar pérdidas y maximizar oportunidades.

2.21.7 - Visión Emprendedora:

Capacidad para imaginar el futuro deseado, establecer metas claras y dirigir esfuerzos hacia su logro.

2.21.8 - Adaptabilidad:

Facilidad para ajustarse a los cambios del entorno y modificar estrategias cuando es necesario.

2.21.9 - Creatividad:

Facultad de generar ideas originales y soluciones novedosas ante problemas o necesidades.

2.21.10 - Autoconfianza:

Seguridad en uno mismo y en las propias capacidades para enfrentar retos y tomar decisiones con determinación.

2.22 Referencias Bibliográficas

Beerel, A. (2025). Coraje: El corazón del liderazgo. Londres: Routledge. doi:10.4324/9781003459644

Bandera, A. (2006). Automotivación para emprendedores. Entrepreneur Mexico, 14(7), 20-22.

Claudia, V. (2023). Formación de profesionales de la salud que incorpora la competencia intercultural: una necesidad actual. Educación Médica Superior, 1

Carlos Alberto, O. (2004). Disciplina, saber y existencia. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 2(2).

Daniel, G. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. En G. Daniel, *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Colegiala, L. (2024). *Confianza en Moral Toma de decisiones*. Clarivate, 1. doi:10.1525/collabra.121387

Fatoki, O. (2018). The Impact of Entrepreneurial Resilience on the Success of Small and Medium Enterprises in South Africa. *Sustainability*, 10(7), 2071-1050. doi:10.3390/su10072527

Jabeen, F., Faisal, M. N., & Katsioloudes, M. (2017). Entrepreneurial mindset and the role of universities as strategic drivers of entrepreneurship: Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(1), 136-157. doi.org/10.1108/JSBED-07-2016-0117

Henriksen, D. (2024). *Aprendizaje creativo para la sostenibilidad en un mundo de IA: acción, mentalidad, valores*. Fuente de Ciencia de los Alimentos, 4451. doi:10.3390/su16114451

Liu, B. (2024). *Creativo liderazgo creativo mentalidad y la creatividad: una perspectiva de enfoque autorregulador*. Clarivate, 24375-24389. doi:10.1007/s12144-024-06066-6

Bandera, A. (2006). *Automotivación para emprendedores*. *Entrepreneur Mexico*, 14(7), 20-22.

- Carlos Alberto, O. (2004). Disciplina, saber y existencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2(2).
- Daniel, G. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. En G. Daniel, *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Fatoki, O. (2018). The Impact of Entrepreneurial Resilience on the Success of Small and Medium Enterprises in South Africa. *Sustainability*, 10(7), 2071-1050. doi:10.3390/su10072527
- Jabeen, F., Faisal, M. N., & Katsioloudes, M. (2017). Entrepreneurial mindset and the role of universities as strategic drivers of entrepreneurship: Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(1), 136-157. doi.org/10.1108/JSBED-07-2016-0117
- León, S. (2020). emprendedores?, Explorando las diferencias entre emprendedores novatos y reincidentes: ¿el estrés media los efectos del conflicto entre el trabajo y la familia en la satisfacción de los. *Journal of Supply Chain Management*, 56, 1251-1272. doi.org/10.1007/s11187-019-00289-9
- Mark, H. (2010). Las herramientas y técnicas de la gestión del cambio. *Revista de Gestión del Cambio*, 37-49. doi.org/10.1080/14697010701309435
- Morales, S., & Villalba, C. (2024). Autopercepción de liderazgo y comunicación: Un estudio comparativo entre estudiantes femeninas de secundaria y

universitarias en Ecuador. Actas de la
Multiconferencia Internacional LACCEI de Ingeniería,
Educación y Tecnología, 1.
doi:10.18687/LEIRD2024.1.1.565

Machani, P., Nagapriya, C., & Kumar, Y. L. (2022). Study on
Critical Success Factors Leading Entrepreneurs to
Success: Reference to Micro entrepreneurs,
Secunderabad. International Journal Of Early
Childhood Special Education, 14(3), 1900-1909.

Nouri, P. (2022). Sesgos en la toma de decisiones en mujeres
emprendedoras: las novatas vs las habituales. Revista
de efectividad organizacional - personas y
desempeño, 9(4), 675-691. doi:10.1108/JOEPP-12-
2021-0338

Salehi, M. (2022). La relación entre los atributos gerenciales
y la empresa Asunción de riesgos. Clarivate, 728-748.
doi:10.1108/TQM-10-2020-0246

Suryanto, S. (2024). Implementación de la estrategia de
gestión de riesgos para el plan de negocios en la
startup de servicios de alquiler de manejo de
materiales LogisMe. Business Source Premier, 341-
349. 9. doi:10.38035/jemsi.v6i1.2941

Todorova, A., & Kostadinova, I. (2024). La inteligencia
emocional y social y su impacto en el éxito
empresarial de los emprendedores digitales
búlgaros. Revista Internacional de Estudios
Euromediterráneos, 339-362. doi:10.70908/2232-
6022/17.339-362

Tatiana, B., & Peter, J. (2024). What do leaders really want to learn in a workplace? A study of the shifting agendas of leadership coaching. *Leadership*, 20(4), 187-206. doi.org/10.1177/17427150241238830

Oleksiy, O., Tetiana, B., & Vladyslav, B. (2024). Más allá del éxito y el fracaso: aprendizaje a partir de la ejecución de acciones empresariales corporativas. *Estrategia y Liderazgo*.doi.org/10.1108/sl-12-2023-0124

Paulo, A., & Story, J. (2024). Los líderes influyen en la creación de empresas: evidencia de las elecciones municipales. *Leadership Quarterly*, 35(5). doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101577

Capítulo III:

Liderazgo Transformacional: Dirigiendo Equipos hacia el Éxito

3.1 Introducción

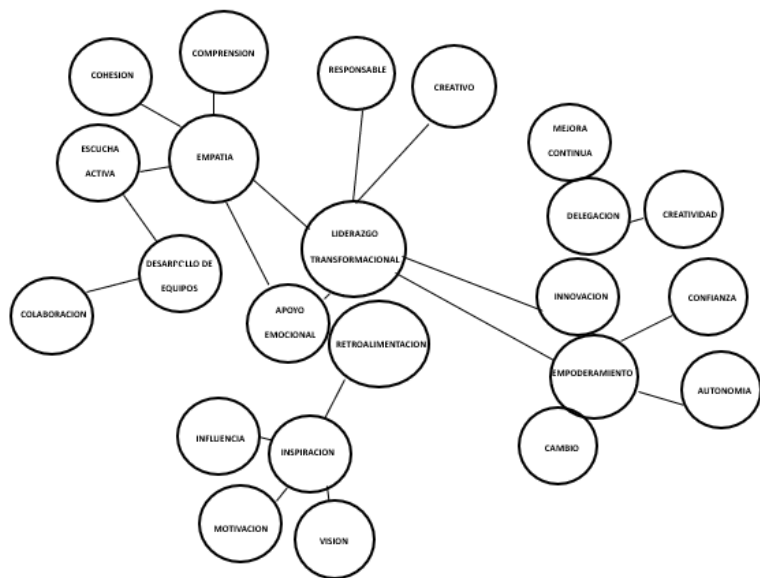
El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que busca inspirar y motivar a los miembros de un equipo para que alcancen su máximo potencial, lo que a su vez va fortaleciendo la organización. Se basa en establecer una visión compartida, profesionalización y desarrollo e innovación. Los líderes transformacionales suelen ser carismáticos, se apoyan en la construcción de relaciones de confianza y crean un fuerte sentido de compromiso y satisfacción laboral entre sus seguidores. El objetivo que el ensayo persigue es profundizar sobre el cambio de los términos del liderazgo transformacional, y sobre su potencial impacto sobre la cultura organizativa. Conversaremos sobre su importancia para favorecer el cambio y de los elementos como la visión, la misión, la empatía y la inteligencia emocional implicados en la misma. Finalmente, os propondremos una serie de estrategias para motivar e inspirar al equipo.

Este estilo de liderazgo, de hecho, tiene un efecto significativo dentro de la cultura organizativa porque favorece un ambiente de innovación y colaboración. Los empleados se sentirán mejor dispuestos a compartir y contribuir con sus ideas y esfuerzos; a pesar de que los líderes transformacionales unen el individualismo a las metas de la organización sin dejar de favorecer una cultura organizativa de aprendizaje continuo y adaptabilidad al cambio.

Los líderes transformacionales se convierten en auténticos agentes de cambio, utilizando, por supuesto, su capacidad de inspirar a sus respectivos grupos de trabajo. Su interés en que los empleados estén bien despertará el sentido de que se sienten valorados y comprometidos.

La visión y la misión se convierten pues en los cimientos que unen los esfuerzos individuales con la consecución de las metas para la organización y favorecen la colaboración. En paralelo, la empatía y la inteligencia emocional se convierten en habilidades esenciales que los ayudan a dominar las emociones, por lo que el ambiente será el mejor posible y el trabajo será más colaborativo.

Ilustración 3: Liderazgo Transformacional



Fuente: *autoría propia*

3.2 Objetivo General

Analizar el liderazgo transformacional como estrategia clave para dirigir equipos hacia el logro de objetivos organizacionales con inspiración, innovación y compromiso.

3.3 Objetivos Específicos

1. Identificar las características fundamentales del liderazgo transformacional y su impacto en los equipos de trabajo.
2. Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del clima organizacional positivo.
3. Proponer prácticas efectivas de liderazgo transformacional aplicables en diferentes contextos organizacionales.

3.4 Competencia

Aplica los principios del liderazgo transformacional para inspirar, guiar y fortalecer equipos de trabajo, promoviendo la innovación, la colaboración y el compromiso hacia el logro de metas comunes.

3.5 ¿Qué es el liderazgo transformacional?

Según Gutiérrez et al. (2023), el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que entiende que "el papel del líder es inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial y contribuyan a cambiar a mejor a la organización. El liderazgo transformacional representa una determinada aproximación desde la que el líder procura que sus seguidores superen sus expectativas y ofrezcan su mejor contribución para mejorar el trabajo de la organización, está basado en la creación de una visión compartida,

estimulando la innovación y el desarrollo de los miembros del equipo. Los líderes transformacionales suelen ser carismáticos, suelen presentar relaciones sólidas y llenas de confianza con los seguidores, lo que se traduce en un compromiso elevado y en la satisfacción de los seguidores en el trabajo.

3.6 El impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional

Estudios recientes como el de Gutiérrez *et al.* (2023) han podido demostrar que el liderazgo transformacional tiene efectos en la cultura de la organización, ya que se obtienen ambientes de innovación, colaboración y compromiso. El liderazgo transformacional tiene un fuerte impacto en la cultura de una organización porque da lugar a ambientes de innovación, colaboración y compromiso, los líderes transformacionales impulsan a sus miembros del equipo a contribuir a una visión compartida, alineando así los objetivos individuales con los objetivos de la organización, lo que genera un sentido de unidad y motivación entre la mayoría de los empleados, también va impulsado por el desarrollo personal y profesional de los miembros de la organización, lo que alentará una cultura de aprendizaje continuo y una cultura de adaptarse al cambio. Por último, crea ambientes donde se da valor a la creatividad y a la participación, transformando la cultura organizacional a una más positiva y proactiva, lo que permite que la organización mantenga y mejore su rendimiento.

3.7 ¿Cómo los líderes transformacionales impulsan el cambio dentro de las organizaciones?

La función del líder como agente del cambio posee gran relevancia en el contexto organizacional. Los líderes transformacionales son aquellos que no solo gestionan, sino que son capaces de inspirar y motivar a su equipo para generar un cambio significativo, es decir, inducen el cambio en las organizaciones, proporcionando un entorno donde puedan emerger bien la innovación y la colaboración y donde los empleados puedan sentirse valorados y comprometidos con la misión de la organización (Peña y Caruajulca, 2024).

3.8 La importancia de la visión y la misión para inspirar a los demás

La misión y la visión constituyen elementos fundamentales para que los miembros de una organización estén motivados, pues son las estructuras de referencia para el propósito a seguir (Salazar y Salazar, 2023). La visión y la misión son la fuerza que lleva a las personas a realizar tareas conjuntas, ya que la visión da una idea futura explicada con claridad, y la misión habla del propósito básico de la organización y de los valores por los que se mueve. En la medida en que los esfuerzos individuales se relacionan con las metas de la organización, la visión y la misión ayudan a crear un ambiente de colaboración y compromiso, que son un requisito para el éxito a largo plazo y para la capacidad innovadora de cualquier tipo de organización.

3.9 La empatía y la inteligencia emocional en el liderazgo

La empatía tiene un papel importante en la inteligencia emocional, sobre todo en lo que tiene que ver con el liderazgo. Daniel Goleman (Acosta, 2021), ha llegado a la conclusión de que un líder eficaz no debe solo poseer un alto coeficiente intelectual, así como habilidades técnicas, sino que también ha de tener la adecuada disposición de mejor forma, es a saber, de reconocer y arreglar las emociones de su equipo, el que tendrá en cuenta los sentimientos que puedan tener los compañeros de trabajo cuando tome sus decisiones y que tiene que ser uno de los fundamentos de su éxito como líder de equipo.

La empatía también permite a los líderes obtener relaciones de confianza y sólidas con los miembros de su equipo, y esto tiene la consecuencia de mejorar simultáneamente su motivación por parte de cada uno de los miembros del equipo y el éxito por su parte. El líder empático es capaz de captar mejor y de una manera más intensa las preocupaciones de los miembros del equipo, lo que facilita una mejor comunicación entre él y los mismos, así como un mejor acuerdo en la resolución de conflictos.

3.10 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional, se entiende como la capacidad para identificar, comprender, gestionar las emociones de uno mismo y la de los demás, es un pilar esencial para el ejercicio del juzgador dentro del enjuiciamiento en el sistema penal acusatorio. Esta competencia emocional permite a los juzgadores adoptar decisiones más objetivas y

asegurarse de respetar la dignidad humana en cada una de sus decisiones (Macedonio y Quintal, 2022).

3.11 Liderazgo

Liderazgo, en su esencia, implica la capacidad de inspirar y guiar a un grupo de individuos hacia el logro de una meta en común, tal como señala Sánchez et.al (Sánchez et al., 2024). Esta competencia multidimensional implica la capacidad de influir en otras personas, saber comunicarse y tener la capacidad para tomar decisiones estratégicas, elementos que son fundamentales para hacer florecer el potencial de un equipo y construir un entorno colaborativo y de éxito colectivo. Hay que decir que el líder no es únicamente quien se limita a dar órdenes a sus subordinados, sino que también es aquel que busca inspirar, motivar y dirigir su equipo hacia metas que a menudo son ambiciosas.

Un líder que tenga visión es como una especie de faro que ilumina el camino en medio de las tinieblas, adaptándose a la situación y promoviendo el aprendizaje y el trabajo colaborativo (López y Jaramillo, 2024). El liderazgo es una flecha que incide en el funcionamiento y concretamente en el éxito de toda organización. Esto es así en la medida en que son los mismos líderes los que se encargan de establecer una dirección clara y una visión inspiradora para el futuro y que movilizan a sus equipos hacia objetivos comunes, a los que, por otro lado, son capaces de motivar, promoviendo un clima de trabajo propicio en el que cada uno de sus colaboradores se sienta valorado y pueda desplegar su máximo potencial.

3.12 Motivación y empoderamiento: Fomentando el compromiso del equipo

Los líderes son también los que toman decisiones estratégicas que a menudo impactan fuertemente el curso de la organización. En un mundo empresarial competitivo y cambiante, serán los líderes los que a menudo sean capaces de adaptarse rápidamente a los cambios, de anticipar los desafíos y de tomar decisiones necesarias para apoyar el crecimiento y la innovación. Por otra parte, también son los que desarrollan el talento en la organización, promoviendo el aprendizaje y el crecimiento de sus colaboradores, apoyándolos con formación y acciones de mentoring, son los que median en situaciones de conflicto y promueven la cohesión y el trabajo en equipo.

3.13 Estrategias para motivar e inspirar a los miembros de la organización

Según Villacís et al. (2022), la motivación y el empoderamiento son fundamentales para fomentar el compromiso del equipo, ya que los empleados que se sienten valorados y apoyados en sus tareas diarias experimentan un aumento significativo en su motivación, lo que se traduce en un mayor compromiso con la organización y sus objetivos. La motivación y el empoderamiento son factores determinantes en el compromiso de los empleados, ya que se sienten motivados en su trabajo cuando son reconocidos y apoyados, lo que hace crecer su compromiso hacia la compañía y sus metas. Para motivar e inspirar a los integrantes de una organización, es fundamental crear un clima de trabajo positivo que valore los logros alcanzados y promueva el desarrollo profesional (Villacís et al., 2022). Es importante reconocer la contribución de los trabajadores,

garantizar el acceso a formación y la oportunidad de desarrollo y fomentar los estilos de liderazgo participativo. También es necesario fijar objetivos claros, dar retroalimentación constructiva y tanto promover el trabajo en equipo como trabajar en equipo.

3.14 ¿Cómo el liderazgo transformacional empodera a los colaboradores para que tomen iniciativa?

El liderazgo transformacional se define como el que empodera a los colaboradores, a través de la creación de un clima de confianza y de motivación para la tarea (Marsal et al., 2024). Es decir, el liderazgo transformacional pone el énfasis en inspirar y motivar a los miembros del equipo y en ayudarles con su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, los líderes transformacionales exhiben una visión clara y fomentan la creatividad, lo que ayuda a los colaboradores a sentirse valiosos y en condiciones de contribuir de manera significativa, haciendo que se vuelvan proactivos y más enfocados en los objetivos que persigue el equipo y en los de la organización.

3.15 Herramientas de coaching para desarrollar la autonomía y el sentido de propósito en la organización

El coaching, es entendido como una herramienta de desarrollo, puede ser una contribución para fomentar la autonomía y el sentido de finalidad en los miembros de una organización (Vasyuk et al., 2024). El coaching multiplica la autonomía y la finalidad del lugar de trabajo gracias a una serie de herramientas como el establecimiento de metas, la retroalimentación, la reflexión, la tutoría y la decisión. Esto genera una fuerza laboral más comprometida, más productiva e innovadora.

El liderazgo transformacional se enfoca específicamente en el papel del liderazgo como un estilo de liderazgo potente, valioso y positivo en el contexto organizativo actual. La importancia de la inspiración, de la motivación y del desarrollo de los miembros de los grupos, la creación de una visión compartida y la creación de la confianza en el grupo dan lugar a un elevado compromiso y satisfacción laboral, así como a un sentido de la pertenencia entre los seguidores; los líderes transformacionales, por medio del carisma, de la empatía y de la inteligencia emocional, producen vínculos fuertes con sus grupos, lo que se traduce en un rendimiento elevado y un triunfo organizacional extraordinario.

Además, los líderes transformacionales son, de hecho, verdaderos agentes de cambio de las organizaciones. Su capacidad para inspirar y motivar a sus equipos, su visión clara, su preocupación por aspectos del desarrollo personal y profesional, fomentan una aproximación decidida hacia la transformación de la organización. Estos líderes generan un clima de trabajo muy propenso a la innovación y la colaboración; este clima motiva la capacidad de la organización de adaptarse a los retos y las oportunidades del entorno empresarial actual. Hay que subrayar la importancia de la visión y la misión en el contexto del liderazgo transformacional. Ellos crean un marco de referencia claro y un propósito común para los miembros de la organización. La visión es una fuente de inspiración y motivación para los empleados y, al mismo tiempo, da cuenta del propósito y el conjunto de valores que guiará la organización. Alinear los esfuerzos individuales con las metas de la organización permite a la visión y a la misión establecer un entorno de colaboración y compromiso, lo cual es verdaderamente vital para el éxito a largo plazo.

En este sentido, el liderazgo transformacional se erige como un ideal al que deben aspirar todas aquellas personas que están en la búsqueda de controlar su organización dentro del siglo XXI. Su propio enfoque en la inspiración, en la motivación, en el desarrollo y en la transformación de los seres individuales y organizaciones constituye una herramienta con poder para alcanzar el éxito en un entorno que es dinámico y competitivo. Así, la adopción de los principios de un liderazgo transformacional puede conducir a una organización a formar equipos para obtener alto rendimiento, a cultivar una cultura que sea positiva y adaptativa, a alcanzar los objetivos y metas organizativas a largo plazo en las propias organizaciones.

Por otro lado, un entorno corporativo y organizacional cada vez más competitivo y dinámico, el liderazgo se ha transformado en un elemento esencial para el triunfo de cualquier equipo o entidad. En la variedad de estilos de liderazgo, el liderazgo transformacional se presenta como un impulsor que no solo aspira a lograr metas, sino también a inspirar, motivar y cambiar a las personas y equipos hacia un objetivo compartido. Esta perspectiva no se restringe a la simple administración de tareas, sino que se centra en el crecimiento personal y profesional de los empleados, promoviendo un clima de confianza, innovación y dedicación. Este ensayo sostiene que el liderazgo transformacional es un instrumento crucial para guiar equipos hacia el triunfo, dado que su habilidad para motivar y fortalecer a los integrantes del equipo produce un efecto positivo en su rendimiento, satisfacción y unidad grupal. Mediante esta forma de liderazgo, los líderes no solo alcanzan los objetivos de la organización, sino que también

fomentan el desarrollo integral de sus colaboradores, generando un legado que perdura.

El objetivo de este estudio es examinar los fundamentos y prácticas del liderazgo transformacional, indagando en cómo este método puede implementarse eficazmente en diferentes entornos organizativos. Además, el objetivo es reconocer las capacidades fundamentales que todo líder transformacional debe cultivar, junto con los retos a los que se enfrenta al aplicar este estilo de liderazgo. Este estudio tiene como objetivo proporcionar una orientación práctica para aquellos líderes que quieran motivar a sus equipos, impulsar la innovación y obtener resultados excepcionales.

3.16 Desarrollo de habilidades de Coaching en los Líderes

3.17 Cómo el liderazgo transformacional puede integrar el coaching en el día a día:

El liderazgo transformacional constituye un enfoque de gestión orientado a la inspiración y el empoderamiento de los colaboradores, promoviendo un entorno dinámico de aprendizaje continuo. La incorporación del coaching dentro de este marco estratégico permite a los líderes facilitar el desarrollo individual y colectivo mediante la identificación y potenciación de fortalezas específicas en los miembros del equipo. A través de la implementación de técnicas de coaching, como la retroalimentación constructiva y el establecimiento de metas alineadas con la visión organizacional, se fomenta una cultura de mejora continua. Esta sinergia entre liderazgo y coaching optimiza el desempeño laboral y contribuye a la consolidación de organizaciones resilientes y adaptativas (Yin y Lin, 2023).

3.18 Habilidades clave de coaching que un líder debe dominar: escucha activa:

Dentro del contexto del liderazgo transformacional, la escucha activa representa una competencia fundamental para el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas y efectivas. La capacidad de un líder para interpretar de manera precisa las inquietudes, expectativas y sugerencias de sus colaboradores fortalece la confianza organizacional y facilita la resolución de conflictos internos. La práctica sistemática de la escucha activa no solo mejora la calidad del diálogo organizacional, sino que también favorece la toma de decisiones fundamentadas en el conocimiento profundo de las dinámicas internas del equipo. Así, el líder transforma la comunicación en una herramienta estratégica para la cohesión y el alineamiento de los objetivos empresariales (Villar et al., 2020).

3.19 La importancia del coaching para el desarrollo continuo de las organizaciones

El coaching gerencial desempeña un papel determinante en la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones, dado que incide en la optimización del capital humano y en la capacidad de adaptación frente a entornos cambiantes. La aplicación de estrategias de coaching dentro de las estructuras empresariales permite consolidar equipos de alto rendimiento, caracterizados por su autonomía y proactividad en la resolución de problemas. Además, esta metodología de desarrollo fomenta una cultura organizacional basada en la innovación y la excelencia operativa, lo que se traduce en mejoras significativas en la productividad y en la retención del talento. En este sentido, la sinergia entre coaching y liderazgo transformacional se

configura como un factor clave para el éxito a largo plazo de las organizaciones en un entorno globalizado y competitivo (Muñoz y Díaz, 2023).

3.20 Comunicación Eficaz: Conectando a los equipos con la Visión Organizacional

- **El poder de la comunicación clara, transparente:** En el contexto de la comunicación eficaz y el liderazgo profesional, este estudio resalta la importancia de una comunicación clara y transparente para conectar a los equipos con la visión organizacional. Los líderes transformacionales utilizan la comunicación no solo como una herramienta informativa, sino como un mecanismo para inspirar, alinear valores y fomentar la confianza dentro del equipo. La comunicación auténtica mencionada en la investigación es clave para que los seguidores internalicen la visión de la organización y se comprometan con ella (Triyo y Rezkiyah, 2024).
- **Técnica de coaching para mejorar la comunicación:** La importancia de la comunicación en el liderazgo transformacional, destacando como una visión clara y bien comunicada puede alinear cognitivamente a los equipos con los objetivos organizacionales. Los líderes transformacionales no solo transmiten información, sino que inspiran a sus seguidores al conectar su trabajo diario con un propósito más amplio, lo que les permite encontrar mayor significado en sus tareas y mejorar su de (Thomas y Kilian, 2022).
- **Como los líderes transformacionales utilizan la comunicación:** La comunicación es una herramienta

crucial. Los líderes transformacionales utilizan la comunicación para inspirar y matizar a sus equipos, enfocándose en compartir una visión clara y convincente del futuro, fomentando un ambiente de confianza y compromiso. Estos líderes usan la comunicación para articular una visión atractiva que motiva a los empleados a esforzarse más allá de sus propios intereses para alcanzar objetivos comunes, fomentar la innovación al alentar a los miembros del equipo a pensar de manera creativa y a buscar nuevas soluciones a problemas (Surya *et al.*, 2024).

3.21 3. Gestión del Desempeño: Reconociendo y Potenciando Talento

Liderazgo transformacional de la promoción de fortalezas individuales de los miembros del equipo: El liderazgo está centrado en promociones de fortalezas de los miembros del equipo la cual motiva e inspira a los empleados en fomentar un ambiente donde se genere apoyo, confianza fortaleciendo el compromiso efectivo reconociendo los valores y sus contribuciones alineando los objetivos individuales con varias metas organizacionales en la transformación del liderazgo centrado en un propósito compartido en la lealtad y motivaciones principalmente en las situaciones de crisis fundamentando el compromiso organizacional ayudando a los empleados a enfrentar desafíos alineando la resiliencia del equipo ayudando a crear actitudes positivas (Yuan, 2022).

3.21.1 Herramientas

El liderazgo puede transformar la satisfacción laboral fortaleciendo el sentido de preferencias con herramientas y

el compromiso en el trabajo especializado en la formación y programas de mentoría y coaching que ayuden a instructores en la motivación e inspiración importante del grupo el uso de estas plataformas puede ayudar a tener una comunicación efectiva enfocada en metas comunes con el compromiso de reconocer y organizar actividades que fortalezcan los lazos entre ellos capacitando el liderazgo transformacional útil en herramientas que mejoren las satisfacción laboral (Vargas, 2023).

3.22 4. El desarrollo de equipos de alto rendimiento

Los equipos de alto rendimiento se han convertido en un pilar fundamental para tener éxito de cualquier organización. En el mundo actual se caracteriza por la rapidez en la toma de decisiones y la necesidad de una ejecución eficiente, en entornos empresariales el deporte destaca por la capacidad para colaborar de manera eficaz, en adaptarse a los cambios y alcanzar su objetivo con resultados sobresaliente (Marchetti et al., 2023).

Durante el proceso de consolidación los equipos enfrentar desafíos como los conflictos, la adaptación a cambios y la integración de nuevas estrategias. La capacitación constante y el uso de la tecnología favorecen a la optimización del desempeño que permite al equipo que funcione de manera autónoma y un enfoque continuo (Zamudio et al., 2019). La cultura organizacional influye significativamente en el rendimiento ya que el entorno es de motivar y dar confianza a los integrantes del equipo.

Koester et al. (2019), los equipos de alto rendimiento es una organización en entornos altamente competitivos, ya que su efectividad radica en la cohesión del grupo, la eficiencia en

los procesos y un liderazgo estratégico. Es un análisis que explora los elementos esenciales para su formación, mantenimiento y los desafíos que enfrentan.

Estos equipos tienen características que son iguales como objetivo claro y alineado con estrategia organizacional, utiliza metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazo determinado). Además, con una diversidad de habilidades que combinan conocimientos técnicos con competencias blandas como la comunicación y la resolución de conflictos.

3.23 5. Gestión de conflictos: Resolución a Través del Liderazgo Transformacional

En la gestión de conflictos el sistema judicial sugiere un enfoque donde se aplica la ley comprendiendo y transformando las relaciones humanas subyacentes el liderazgo fundamentado ideas de Bass y Burns para poder fomentar una cultura innovadora, ética y empática dentro de instituciones judiciales limitando resolver disputas en busca de transformar un proceso humano y restaurativo de la teoría tridimensional del derecho, hecho y valor de las normas abordando el conflicto desde la perspectiva holística éticas sociales promoviendo la dignidad humana la reinserción social y el fortalecimiento del tejido social en la construcción de un sistema más justo y humano. (Carpio et al., 2022).

3.24 6. El Legado del Líder: Construyendo una Cultura de liderazgo Sostenible

Un líder trasciende su tiempo posición y una cultura organizacional donde evoluciona con el paso de generaciones en construcción de culturas de liderazgo transmitiendo conocimientos habilidades y valores como

la integridad empatía y resiliencia un verdadero líder realiza un propósito para alcanzar los resultados inspirando y guiando a otros fomentando un ambiente de confianza aperturando ideas que impulsen el crecimiento personal y siendo de constancia y adaptabilidad de preparación para los desafíos al nosotros nutrir logramos satisfacer a los integrantes creando un ciclo virtuoso de liderazgo en la apertura del tiempo de esta manera el impacto no solo se mide en logros alcanzados durante la gestión dejando una huella de inspiración a las demás personas con un propósito y generen entre ellos mismo pasión y sembrar de bases para una comunidad cohesionada y orientada al crecimiento de pertenencia y compromiso entre los miembros en entorno de cada individuo (Díaz *et al.*, 2024).

El liderazgo transformacional se establece como un modelo imprescindible para guiar equipos hacia el triunfo en un ambiente organizacional cada vez más complicado y exigente. Durante este estudio, se ha evidenciado que este estilo de liderazgo no solo se centra en lograr metas concretas, sino que también da prioridad al crecimiento personal y profesional de los empleados, generando un entorno laboral motivador, innovador y cooperativo. La habilidad de un líder transformacional para inspirar, fortalecer y alinear a su equipo con una visión conjunta es lo que distingue entre un grupo que solo realiza tareas y uno que obtiene resultados excepcionales.

El liderazgo transformacional es un recurso potente que no solo promueve el triunfo de la organización, sino que también estimula un sentimiento de pertenencia y dedicación en los integrantes del equipo. Mediante la inspiración, el diálogo eficaz y la promoción de la creatividad, los líderes transformacionales consiguen

desbloquear el potencial de sus colaboradores, produciendo un efecto beneficioso que va más allá de los objetivos mediatos y favorece el desarrollo sostenido de la organización. No obstante, es crucial admitir que la implementación de este estilo de liderazgo conlleva retos. Necesita una mezcla de competencias emocionales, perspectiva estratégica y una disposición permanente para ajustarse a las demandas del equipo y del ambiente. Los líderes deben estar preparados para escuchar, adquirir conocimientos y progresar, manteniendo siempre su concentración en el bienestar y desarrollo de su gente.

3.25 Estudios de casos

Tema: Dirigiendo Equipos hacia el Éxito

3.25.1 Caso 1: Liderazgo Inspirador en una Escuela Rural

El nuevo director de una escuela rural motiva a su equipo docente con una visión clara de mejora educativa. Implementa espacios de escucha y reflexión, involucrando al personal en el diseño de estrategias pedagógicas innovadoras.

3.25.1.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué características del liderazgo transformacional están presentes en este caso?
- ¿Cómo influyó la visión del director en la motivación del equipo?
- ¿Qué acciones podrían fortalecer este tipo de liderazgo?

3.25.2 Caso 2: Transformación Cultural en una Empresa Familiar

Laura, heredera de una empresa familiar, asume la dirección general e impulsa un cambio cultural con valores de innovación y trabajo colaborativo. Su estilo de liderazgo genera resistencia inicial, pero logra transformar el clima laboral a través del empoderamiento y la escucha activa.

3.25.2.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué desafíos enfrenta un líder transformacional en empresas con estructuras tradicionales?
- ¿Cómo se refleja la empatía en el liderazgo de Laura?
- ¿Qué estrategias de liderazgo ayudaron a transformar el clima organizacional?

3.25.3 Caso 3: Renovación del Liderazgo en el Sector Público

En una institución pública, un nuevo jefe de departamento promueve un ambiente participativo, reconociendo los aportes del personal y promoviendo ideas innovadoras para mejorar los servicios ciudadanos.

3.25.3.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Cómo puede el liderazgo transformacional mejorar la eficiencia en instituciones públicas?
- ¿Qué impacto tiene el reconocimiento en el compromiso de los colaboradores?
- ¿Qué elementos del liderazgo transformacional pueden replicarse en otros departamentos?

3.25.4 Caso 4: Fortalecimiento de Equipos en una ONG Juvenil

Carlos coordina un equipo de jóvenes voluntarios en una ONG. A través de un estilo transformacional, fomenta la cohesión, la autonomía y la participación en la toma de decisiones, logrando un mayor compromiso y sostenibilidad del proyecto.

3.25.4.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué elementos del liderazgo transformacional se evidencian en la gestión de Carlos?
- ¿Cómo influye la participación activa en la motivación del equipo?
- ¿Qué recomendaciones harías para fortalecer este liderazgo en contextos juveniles?

3.25.5 Caso 5: Desarrollo de Talento en una Empresa Tecnológica

Ana lidera un equipo de desarrollo en un startup tecnológico. Más allá de las metas técnicas, promueve el crecimiento personal de sus colaboradores, delegando responsabilidades estratégicas y ofreciendo mentorías individualizadas.

3.25.5.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Cómo se aplica el liderazgo transformacional en contextos de alta exigencia tecnológica?
- ¿Qué beneficios trae el empoderamiento del equipo para la innovación?
- ¿Qué prácticas de desarrollo profesional fortalecen el liderazgo transformacional?

En este sentido, el liderazgo transformacional no es simplemente una técnica, sino una filosofía que reinterpreta la función del líder en las organizaciones contemporáneas. Los que adoptan esta perspectiva no solo lideran equipos, sino que fomentan transformaciones relevantes y perdurables, edificando un legado de triunfo y cambio. En un mundo en el que la flexibilidad y la innovación son fundamentales, el liderazgo transformacional emerge como un faro que orienta a los equipos hacia un futuro repleto de oportunidades y éxitos conjuntos.

3.26 Glosario

3.26.1 - Liderazgo Transformacional:

Estilo de liderazgo que inspira y motiva a los colaboradores a través de una visión clara, compromiso emocional y desarrollo personal.

3.26.2 - Visión:

Capacidad del líder para proyectar un futuro deseado y motivar a su equipo a trabajar hacia ese objetivo común.

3.26.3 - Motivación:

Proceso mediante el cual el líder impulsa a su equipo a alcanzar metas a través del entusiasmo, reconocimiento y apoyo continuo.

3.26.4 - Empatía:

Habilidad para comprender y compartir los sentimientos de los demás, generando vínculos de confianza en el equipo.

3.26.5 - Innovación:

Aptitud para promover nuevas ideas, procesos o soluciones que mejoren el rendimiento y la creatividad en la organización.

3.26.6 - Autonomía:

Facultad de los miembros del equipo para tomar decisiones y asumir responsabilidades dentro de un entorno de confianza.

3.26.7 - Retroalimentación:

Proceso de ofrecer información constructiva sobre el desempeño, con el fin de mejorar continuamente las acciones individuales o grupales.

3.26.8 - Inspiración:

Capacidad del líder para influir positivamente en sus colaboradores mediante su ejemplo, entusiasmo y visión.

3.26.9 - Empoderamiento:

Acción de transferir poder y responsabilidad a los colaboradores para potenciar su desempeño y compromiso.

3.29.10 - Clima Organizacional:

Ambiente emocional y profesional que se percibe dentro de un equipo, influido por el estilo de liderazgo y la cultura interna.

3.30 Referencias

Acosta Carillo, M. (26 de marzo de 2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. Scielo, 16(Edición especial).doi.org/10.46377

- del Carpio Ramírez, R. J., & Rodríguez Cairo, V. (2 de 2022). Liderazgo transformacional: Aspectos éticos para la gestión y administración de la justicia. *Revista de Filosofía*, 39(101). doi:10.5281/6764511
- Díaz Bedoya, K., Jarrín Salcán, M. E., Enderica Armijos, H. O., & Cervantes Díaz, C. (1 de 2024). Liderazgo y Cultura Organizacional en empresas familiares. Desde una perspectiva teórica. *Cuestiones Políticas*, 42(13). doi:10.46398/4280.12
- Duarte Ramirez M, Bohorquez López JE. Liderazgo Transformacional: clave del éxito en educación. *Revista Digital y de Investigación y Postgrado*. 2024; 5(9): p. 107-121.
- Gutiérrez, J., Chagua, J., Luperdi, A., Díaz , A., Achuy, M., & Gutiérrez , G. (21 de diciembre de 2023). Desempeño docente, liderazgo transformacional en calidad de servicio educativo. *Revista de climatología*, 23, 3251-3258. doi.org/10.59427
- López, D., & Jaramillo, D. (2024). Humanismo y negocios: Habilidades del directivo para el liderazgo empresarial sostenible en escenarios de cambios disruptivos. *Empresa y humanismo*, 27(2), 79-103. doi.org/10.15581
- Macedonio, C., & Quintal, J. (2022). La inteligencia emocional como requisito indispensable en el juzgador (1 ed.).
- Marsal, H., Hamdan, A., Awwad, B., & Mohamed, M. (2024). The Impact of Mentorship and Funding Support on

Stimulating Entrepreneurship Motivation among Family Members. *Revista Europea de la Empresa Familiar*, 14(1), 117-130.doi.org/10.24310

Marchetti Moura, W. A., Milan, F., Correa Cortela, C., Ciampolini, V., & Milisted, M. (Diciembre de 2023). [El desarrollo profesional de una entrenadora brasileña de tenis en el alto rendimiento]. *Scopus*, 29(29). [doi:10.22456/1982-8918.124984](https://doi.org/10.22456/1982-8918.124984)

Muñoz Maya, C. M., & Díaz Villamizar, O. L. (Julio de 2023). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *Scielo*, 5(1).[doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70020-5](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70020-5)

Peña, J., & Caruajulca, P. (13 de junio de 2024). El papel mediador de la cultura organizacional entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las pymes. *Academia-Revista latinoamericana de administración*, 37(2), 301-314.doi.org/10.1108

Salazar, M., & Salazar Jessica. (2023). Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de Vitarte Lima Este 2023. *Revista de climatología*, 23, 2949-2957.doi.org/10.59427

Sánchez, C., Morales, V., Reigal, R., & Hernández, A. (septiembre de 2024). Relaciones entre el Liderazgo Transformacional del profesor y las experiencias óptimas de adolescentes en Educación Física: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del deporte*, 24(3), p1-18.doi.org/10.6018

Surya, R., Mahua, B., Chitralkha Navneet, K., Sthul, S., Chandrakant Narayan, S., & Prashant Bansilal, P. (2024). Leadership Styles and Their Impact on Health System Performance: A Comparative Analysis. *South Eastern European Journal of Public Health*, 23. doi:10.52710/seejph.489

Thomas K, M., & Kilian, K. (Enero de 2022). Convertir visiones en resultados: desentrañar los distintos caminos para liderar con visión y autonomía hacia el logro de objetivos. *Revista de liderazgo y desarrollo organizacional*, 43(1). doi:10.1108/LODJ-06-2021-0268

Triyo, U., & Rezkiyah, R. (Marzo de 2024). Authentic followership in Madurese Public Organization: The role of authentic leadership. *E3S Web of Conferences*, 499. doi:10.1051/e3sconf/202449901001

Vasyuk, S., Panchenko, O., Kuzminov, N., Panchenko, V., & Svyrydiuk, N. (29 de diciembre de 2024). Herramientas de coaching para desarrollar la autonomía y el sentido de propósito en la organización. *Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico*, 5(9), 659-687. doi.org/10.5281

Villacís, L., Espinoza, M., Meneses, W., & Cedeño, J. (2022). Los sistemas de liderazgo en la gestión empresarial y su efecto en la motivación de los empleados. *Revista ibérica de sistemas e tecnologías de informacao*(51), 1-10. -

Vargas, G. D. (3 de 2023). Desempeño docente, liderazgo transformacional en calidad de servicio educativo. Revista de Climatodología , p.23.

Villar Angulo, L. M., Vicente Rodríguez, P., Bolívar Botía, A., Molina Ruiz, E., León Guerrero, M., & Gallego Arrufat, M. (Agosto de 2020). El profesor como práctico reflexivo en una cultura de colaboración. Revista Europea de Formación del Profesorado. doi.org/10.1080/0261976940170305

Yin Kwok, P. L., & Lin Wang, W. W. (Noviembre de 2023). Liderazgo empresarial de directivos académicos en escuelas intensivas bajo política de doble reducción en China : conceptualizando competencias y resiliencia (El liderazgo emprendedor de los gestores académicos en los centros de apoyo al estudio ante una. Revista para el estudio de la educación y el desarrollo, 46(4).doi.org/10.1080/02103702.2023.2234247

Yuan, Y. (08 de 2022). El liderazgo transformacional y la confianza en el liderazgo impactan en el compromiso de los empleados. Revista de turismo, 77(5).

Zamudio, S., Koester, K., Mairona, A., Fuller , S., Steward, W., Hauge, C., . . . Myers, J. (ENERO de 2019). "Closing the Loop" Developing State-Level Data Sharing Interventions to Promote Optimum Outcomes Along the HIV Continuum of Care. Web of science, 23(1), 70-77. doi:10.1007/s10461-018-2142-1

Capítulo IV: ***Innovación y Cultura Organizacional: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible***

4.1 Introducción

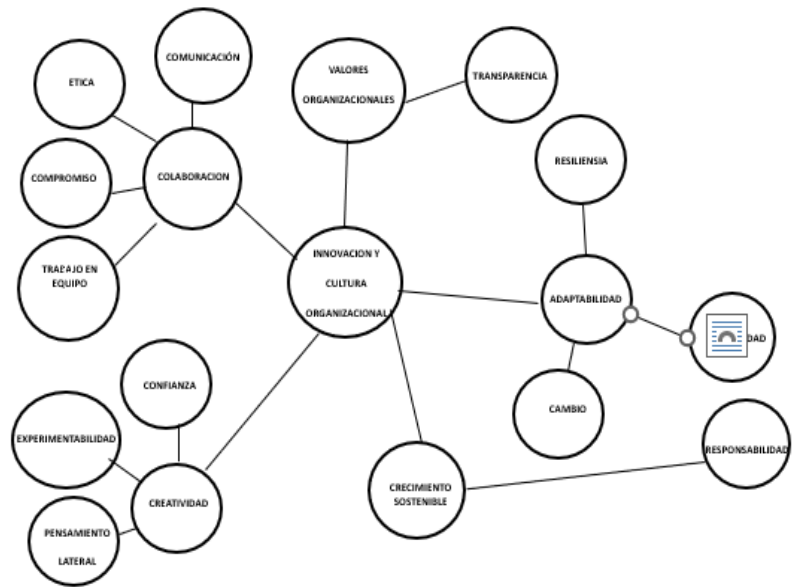
En un entorno de negocios que cambia continuamente, la habilidad para innovar se ha transformado en un elemento crucial para la sostenibilidad y el triunfo de la organización. No obstante, la innovación no se presenta al descubierto; necesita de una cultura empresarial que promueva la creatividad, la cooperación y la adaptabilidad al cambio. Compañías emblemáticas como Apple, Amazon y Unilever han evidenciado que una cultura fundamentada en la apertura, el liderazgo transformacional y la diversidad fomenta la creación de ideas revolucionarias y su transformación en respuestas estratégicas.

La cultura organizacional funciona como el ADN de una compañía, estableciendo sus principios, conductas y dinámicas internas. Una entidad que fomenta la comunicación franca, la experimentación y la aceptación del fracaso tiene una mejor posición para generar innovaciones revolucionarias. En realidad, el liderazgo transformacional tiene un rol crucial en este proceso, dado que los líderes motivadores fomentan el razonamiento crítico, el aprendizaje constante y la seguridad para tomar riesgos calculados. Personajes como Steve Jobs y Jeff Bezos ilustran cómo un liderazgo visionario puede construir una cultura corporativa enfocada en la innovación y la excelencia.

La innovación abierta, la incorporación de variados equipos y el liderazgo motivador son elementos esenciales para convertir conceptos en realidades sustentables. Igualmente, recursos como el coaching y una comunicación eficaz simplifican la administración del cambio, garantizando que la innovación no solo sea un proceso independiente, sino un impulsor constante de expansión. En este escenario, las entidades capaces de fusionar cultura e innovación no solo incrementarán su resistencia, sino que también marcarán la diferencia en un mercado cada vez más competitivo.

Las organizaciones que consigan incorporar la innovación en su cultura tendrán mayor resistencia, competitividad y sostenibilidad a lo largo del tiempo. El secreto no radica únicamente en producir ideas novedosas, sino en crear un ambiente que permita su implementación y escalabilidad. En un mundo en el que la única permanencia es la transformación, la sinergia entre la cultura organizacional y la innovación se transforma en el auténtico factor determinante para el triunfo a largo plazo.

Ilustración 4: Innovación y Cultura Organizacional: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible



Fuente: Elaboración propia

4.2 Objetivo General

Analizar el vínculo entre la innovación y la cultura organizacional como factores clave para promover un crecimiento sostenible en las organizaciones.

4.3 Objetivos Específicos

1. Identificar los elementos fundamentales que conforman una cultura organizacional orientada a la innovación.

2. Evaluar el impacto de la innovación cultural en la sostenibilidad y competitividad organizacional.

3. Proponer estrategias para fomentar entornos de trabajo que favorezcan la creatividad, el compromiso y el cambio positivo.

4.4 Competencia

Aplica principios de innovación y gestión cultural para promover entornos organizacionales sostenibles, creativos y adaptables, orientados al logro de objetivos estratégicos y al desarrollo continuo.

4.5 La Cultura Organizacional como Motor de Cambio y Adaptación

La cultura organizacional como factor estratégico para el cambio que, resalta que la cultura organizacional es memorable para facilitar la adaptación y el cambio dentro de las organizaciones, las empresas con una cultura flexible, que promueve la innovación y la participación activa de los empleados, son más capaces de afrontar transformaciones en su entorno, la cultura actúa como motor de cambio al proporcionar un marco de valores y prácticas que permiten a los miembros de la organización ajustarse rápidamente a nuevas realidades sin perder cohesión (Betzabeth, 2014).

4.6 La importancia de la comunicación abierta y el compromiso de los empleados para cultivar una cultura orientada al cliente

El artículo señala que la comunicación abierta y el compromiso de los empleados son elementos importantes para construir una cultura organizacional centrada en el

cliente. Una comunicación fluida asegura que todos en la organización comprendan la visión y misión, alineándose con las expectativas del mercado, el compromiso de los empleados, a su vez, favorece la participación activa en procesos de cambio, promoviendo una mayor adaptación a las demandas de los clientes y a los cambios del entorno (Betzabeth, 2014).

4.7 Fomentando la Creatividad: De la Idea a la Innovación

El artículo destaca que la creatividad es el punto de partida de cualquier proceso innovador, pero para que las ideas pasen de la fase de concepción a la implementación, es esencial contar con una cultura organizacional que respalde y fomente estas iniciativas, en este sentido, la organización debe proporcionar un entorno propicio que no solo estimule la generación de ideas, sino que también facilite su ejecución. El paso de la creatividad a la innovación efectiva también depende de un liderazgo comprometido, que esté dispuesto a invertir recursos en la experimentación y que fomente la toma de decisiones basadas en la creatividad, de acuerdo con el artículo, el proceso de innovación debe ser gestionado de forma que las ideas innovadoras no solo se generen, sino que se implementen en productos, procesos o servicios que puedan ser sustentables y generen valor a largo plazo para la organización (Achmarul, 2024).

4.8 Liderazgo y Su Rol en la Cultura de Innovación

El liderazgo no se trata de mandar, sino de inspirar y guiar con el ejemplo, según Peña et al Caruajulca (Peña y Caruajulca, 2024), el liderazgo desempeña un papel fundamental en la configuración de una cultura de

innovación dentro de las organizaciones. Los líderes que adoptan estilos transformacionales y disruptivos son capaces de inspirar a sus equipos, fomentar la creatividad y promover el pensamiento disruptivo, elementos esenciales para el desarrollo y la sostenibilidad en entornos empresariales dinámicos.

4.9 Cómo el liderazgo transformacional impulsa la creatividad y el pensamiento disruptivo

El liderazgo transformacional se caracteriza por su capacidad para inspirar y motivar a los equipos a trascender sus intereses individuales en beneficio de la organización. Este estilo de liderazgo fomenta un ambiente donde la creatividad y el pensamiento disruptivo florecen. Según investigaciones, los líderes transformacionales promueven la innovación al alentar a sus colaboradores a cuestionar el statu quo, asumir riesgos y proponer soluciones novedosas. Estos líderes no solo gestionan recursos, sino que también cultivan una mentalidad de crecimiento, donde el error es visto como una oportunidad de aprendizaje y no como un fracaso (Peña y Caruajulca, 2024).

4.10 Ejemplos de líderes que han sido claves en la creación de culturas innovación

Steve Jobs, cofundador de Apple, es un ejemplo emblemático de liderazgo transformacional y disruptivo. Su visión y enfoque en la innovación llevaron a la creación de productos revolucionarios que redefinieron industrias enteras. Jobs promovió una cultura empresarial donde la creatividad y la excelencia eran pilares fundamentales, inspirando a su equipo a desafiar los límites de lo posible. Otro caso destacado es el de Amazon bajo la dirección de Jeff

Bezos. Desde sus inicios como una librería en línea, Bezos fomentó una cultura de innovación constante, expandiendo la empresa hacia diversas áreas como el comercio electrónico, servicios en la nube y dispositivos tecnológicos. Esta mentalidad innovadora ha posicionado a Amazon como una de las compañías más influyentes a nivel global (Camacho y Hernández, 2024).

4.11 La Diversidad Como Impulso Para La Innovación

Según Cangialosi *et al.* (2023) la diversidad en las redes sociales de los trabajadores tiene un rol crucial en la innovación de la organización. La innovación no solo se basa en las capacidades personales, sino también en el acceso a una variedad de información y recursos mediante interacciones sociales. La variedad de relaciones sociales, particularmente en lo que respecta a funciones organizativas, permite el acceso a saberes, vivencias y puntos de vista no duplicados, lo que promueve la creación y uso de ideas innovadoras. Además, la reciprocidad en los vínculos fortalece el efecto beneficioso de la diversidad al crear confianza y cooperación, disminuyendo la sensación de riesgo frente a las diferencias y promoviendo el intercambio eficaz de datos. En suma, estos elementos generan un ambiente favorable para la innovación, donde los trabajadores pueden intercambiar y utilizar saberes desde diversas perspectivas, fomentando la optimización de procesos, productos y estrategias de la organización.

4.12 El Fracaso Como Oportunidad De La Innovación

En un mundo global y competitivo, las compañías se encuentran con el desafío de apreciar la diversidad en sus equipos laborales, sin embargo, las personas con

discapacidad continúan hallando obstáculos para su acceso al trabajo. Desde el sector educativo, se comprende la importancia de modificar actitudes de exclusión y promover una cultura de inclusión. Frente al fracaso de las estrategias convencionales para asegurar la inclusión en el ámbito laboral, se presenta una oportunidad para innovar mediante métodos de enseñanza más participativos y contextualizados. El estudio examina la propuesta universitaria que aplica un enfoque inclusivo e intercultural fundamentado en el diseño universal de aprendizaje en niveles empresariales (Rogriguez *et al.*, 2024).

4.13 La Innovación Abierta: Colaboración y Estrategia

La innovación abierta es una estrategia clave para organizaciones de diversos sectores, combinando la colaboración externa e interna para potenciar el desarrollo y la competitividad. Empresas como Siemens, con su programa "Next47", aprovechan alianzas con startups y universidades para acceder a tecnologías disruptivas. A su vez, la integración interna del conocimiento mejora la eficiencia en la innovación. Unilever, con su plataforma "Unilever Foundry", ejemplifica cómo gestionar ecosistemas de innovación fortalece la resiliencia empresarial y fomenta soluciones sostenibles en un entorno cambiante (Bogers *et al.*, 2016).

4.14 El Rol del Coaching en la Gestión del Cambio e Innovación

Según Grant (2017), señala que el coaching se ha consolidado como una herramienta clave para facilitar la gestión del cambio y fomentar la innovación en las organizaciones. Según un estudio publicado en el

International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring (2020), el coaching no solo ayuda a los individuos a desarrollar habilidades y competencias, sino que también promueve una cultura organizacional que favorece la adaptación al cambio y la generación de ideas innovadoras.

4.15 Herramientas del Coaching para Impulsar el Cambio y la Innovación

El coaching utiliza diversas herramientas y metodologías que facilitan la gestión del cambio y la innovación. Algunas de las más destacadas incluyen:

Preguntas poderosas, feedback constructivo, planificación de acciones y gestión de emociones (Grant, 2017).

4.16 La Cultura Organizacional como Motor de Cambio y Adaptación

Gonzales (2023), determina que la cultura organizacional es crucial para la adopción de innovaciones basadas en evidencia (EBI). Según el Marco Consolidado para la Investigación de la Implementación (CFIR), "un entorno organizacional estable, con autoridad descentralizada y receptivo al cambio, tiene más probabilidades de implementar innovaciones". Promover una cultura de aprendizaje continuo y priorización del cambio es esencial para el éxito en la implementación. Señala la falta de medidas estandarizadas para evaluar características organizacionales como un desafío. La revisión destaca la necesidad de estudios que examinen otros dominios del CFIR y la relación entre las medidas organizacionales clave y los resultados de adopción o implementación.

4.17 La importancia de la comunicación abierta y el compromiso de los empleados para cultivar una cultura orientada al cliente

La cultura organizacional es vital para promover comunicación abierta y compromiso de los empleados, claves para una cultura orientada al cliente. Según Bisquerra Alzina y Pérez Escoda (Peña y Caruajulca, 2024), las competencias socioemocionales, como la empatía y la comunicación asertiva, son esenciales en el ámbito laboral, favoreciendo una interacción efectiva con colegas y clientes.

4.18 Estudios de casos

4.18 Tema: La Ruta hacia un Crecimiento Sostenible

4.18.1 Caso 1: Cambio Cultural en Empresa Textil Andina

Empresa Textil Andina enfrentaba baja productividad y desmotivación. Decidieron reformular su cultura organizacional a través de prácticas más inclusivas y de innovación abierta, promoviendo espacios de colaboración interdepartamental y capacitación continua.

4.18.1.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué aspectos de la cultura anterior limitaban la innovación?
- ¿Cómo influyó el nuevo enfoque cultural en la productividad?
- ¿Qué recomendaciones aplicarías para fortalecer estos cambios?

4.18.2 Caso 2: Innovación Sostenible en EcoAgro S.A.

EcoAgro S.A., una empresa del sector agrícola adoptó tecnologías sostenibles en sus procesos. Sin embargo, encontró resistencia en sus empleados. Implementaron una campaña interna de cambio cultural centrada en la conciencia ambiental y la responsabilidad social.

4.18.2.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué desafíos enfrenta la implementación de una cultura organizacional sostenible?
- ¿Qué estrategias pueden facilitar la aceptación del cambio en los empleados?
- ¿Cómo medir el impacto de la innovación cultural en la sostenibilidad?

4.18.3 Caso 3: Cultura Digital en EduTech Latinoamérica

EduTech implementó una transformación digital que cambió sus procesos de formación y comunicación interna. Esto exigió rediseñar su cultura organizacional, centrándose en el aprendizaje constante y la innovación compartida entre todos los colaboradores.

4.18.3.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Cómo puede la innovación digital transformar la cultura organizacional?
- ¿Qué habilidades culturales son esenciales en una organización digital?
- ¿Qué indicadores utilizarías para evaluar el éxito cultural de la transformación digital?

4.18.4 Caso 4: Innovación desde la Diversidad en NovaTech

NovaTech potenció su cultura de innovación integrando equipos diversos por edad, género y procedencia cultural. Esto incrementó la generación de ideas, pero también generó desafíos en la integración del equipo de trabajo.

4.18.4.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Qué beneficios trae la diversidad para una cultura de innovación?
- ¿Qué obstáculos podrían dificultar la integración de equipos diversos?
- ¿Cómo puede una organización fomentar una cultura inclusiva y creativa a la vez?

4.18.5 Caso 5: Adaptación Cultural en SaludVital

SaludVital, una clínica privada, implementó una estrategia de innovación centrada en el paciente. Rediseñaron sus procesos internos y promovieron valores como la empatía, la comunicación efectiva y la mejora continua en todo su personal.

4.18.5.1 Preguntas de Reflexión:

- ¿Cómo se relaciona la innovación con los valores organizacionales?
- ¿Qué papel cumple la comunicación en la transformación cultural?
- ¿Qué aprendizajes deja este caso para organizaciones de servicios?

En este sentido, la innovación no emerge de manera espontánea; necesita de una cultura organizacional que la

apoye, la promueva y la incorpore en su ADN. Desde el liderazgo transformacional hasta la variedad en las relaciones, cada componente de la organización impacta en su habilidad para ajustarse y progresar. Una cultura adaptable, receptiva al cambio y dedicada al aprendizaje constante se transforma en el impulsor que convierte conceptos en soluciones duraderas y competitivas. En este trayecto, una comunicación eficaz, la dedicación de los trabajadores y la administración del fracaso como oportunidad de desarrollo son fundamentales para conservar una ventaja estratégica en un ambiente cada vez más cambiante.

El liderazgo transformacional juega un papel vital al motivar a los equipos a traspasar los límites preestablecidos y promover una mentalidad de desarrollo. Dirigentes como Steve Jobs y Jeff Bezos han evidenciado que la habilidad para innovar no solo se basa en el talento personal, sino en la creación de una cultura que promueva la creatividad y aprecie el aprendizaje continuo. Por otro lado, la diversidad en el ambiente de trabajo expande los puntos de vista, posibilitando que la innovación emerja de la combinación de distintas experiencias, saberes y perspectivas.

La cultura corporativa no solo establece la identidad de la compañía, sino que también define su habilidad para adaptarse y conservar su relevancia a lo largo del tiempo. Las organizaciones que incorporan la innovación en su núcleo, fomentando la experimentación y el aprendizaje constante, se ubican con ventaja en la edificación de un futuro sostenible.

4.19 Glosario

4.19.1 - Innovación Organizacional:

Proceso mediante el cual una organización introduce nuevas ideas, métodos o productos para mejorar su desempeño y competitividad.

4.19.2 - Cultura Organizacional:

Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que definen el comportamiento de los miembros de una organización.

4.19.3 - Adaptabilidad:

Capacidad de una organización para ajustarse ágilmente a los cambios del entorno, manteniendo su efectividad y crecimiento.

4.19.4 - Creatividad:

Habilidad de generar ideas originales y útiles que pueden ser aplicadas para resolver problemas o mejorar procesos.

4.19.5 - Colaboración:

Trabajo conjunto entre individuos o equipos para alcanzar objetivos comunes, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias.

4.19.6 - Sostenibilidad:

Enfoque que busca satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y el bienestar de las futuras generaciones.

4.19.7 - Valores Organizacionales:

Principios fundamentales que guían las decisiones, comportamientos y cultura interna de una organización.

4.19.8 - Transformación Cultural:

Cambio profundo en las creencias, hábitos y actitudes de los miembros de una organización, orientado a mejorar su desempeño.

4.19.9 - Clima Organizacional:

Percepción colectiva del ambiente de trabajo, influenciada por la comunicación, el liderazgo y las relaciones laborales.

4.19.10 - Responsabilidad Social Empresarial:

Compromiso voluntario de las organizaciones con el bienestar social y ambiental en su entorno operativo.

4.20 **Referencias**

Cangialosi, N., & et al. (Agosto de 2023). Diversidad de vínculos sociales e innovación de los empleados: la importancia del aprendizaje informal y la reciprocidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 65-74.doi.org/10.5093/jwop2023a8

Achmarul Fajar, A. S. (2024). El impacto de la cultura organizacional y el liderazgo espiritual en el desempeño: los papeles mediadores de la espiritualidad y la innovación en el lugar de trabajo. *Gestao Social y Ambiental*, 18(04).

Betzabeth, A. /. (09 de 2014). Formación universitaria: una caracterización de aprendizaje de cultura organizacional a partir de una gestión de cambio. *Universitaria de Investigación*.

Bogers, M., & et al. (2016). El panorama de la investigación en innovación abierta: perspectivas establecidas y temas emergentes en diferentes niveles de análisis. *Industria e Innovación*, 24(1), 8-40.
doi.org/10.1080/13662716.2016.1240068

Camacho, I., & Hernández, R. (Junio de 2024). Liderazgo participante en microempresas. *Revista Mexicana de análisis de la conducta*, 50(1), 97-112.
[doi:10.5514/rmac.v50.i1.88708](https://doi.org/10.5514/rmac.v50.i1.88708)

M. Grant, A. (27 de Diciembre de 2017). La tercera 'generación' del coaching en el lugar de trabajo: crear una cultura de conversaciones de calidad. *Revista*

internacional de teoría, investigación y práctica , 10(1),
37-53. doi.org/10.1080/17521882.2016.1266005

Peña, J., & Caruajulca, P. (Junio de 2024). El papel mediador de la cultura organizacional entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las PYMES. *Acedemia-revista latinoamericana de administracion*, 37(2), 301-314. doi:10.1108/ARLA-10-2023-0172

Peña, J., & Caruajulca, P. (06 de 2024). El papel mediador de la cultura organizacional entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las PYMES. *Academia-Revista latinoamericana de administración* , 37(2).

Rogriguez Peral, E. M., Gómez Franco, T., & Parres Serrano, B. A. (22 de Noviembre de 2024). Transformando la percepción sobre la discapacidad en el ámbito laboral desde la innovación educativa universitaria. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-24. doi.org/10.31637/epsir-2025-701

Yuca, R. F. (11 de 2023). Competencias emocionales y Cultura organizacional. *Revista de Climatología*, 23.



Juan Ramiro Guerrero Jirón,

Ingeniero Comercial en Administración de Empresas, Diplomado en Docencia Universitaria, Diplomado en Inteligencia Artificial aplicada a la Educación, Maestría en Administración y Gestión Empresarial, Doctorando en psicología empresarial (Coaching), Docente de la UTMACH. Autor del Libro "Herramientas pedagógicas para un aprendizaje innovado" y otros libros en área de investigación, educativa y empresarial, Escritor de artículos científicos, Investigador, Capacitador en la educación superior y Expositor internacional. Certificado formador de formadores por el Ministerio de Trabajo (MDT) y SENESCYT. Certificaciones: en Coaching Internacional, con el aval: ACP - Profesional Coaching Alliance-Comunidad Latinoamericana de Coaching-IAC en Miami.



Raquel Magali Jaramillo Simbaña,

Ingeniera en Sistemas, Ingeniera Comercial, Lcda. Contabilidad y Auditoría, Diploma Superior en Docencia y Evaluación en la Educación Superior, Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior, Magister en Auditoría de Tecnologías de la Información, Doctorando en Tecnologías de la Información y Comunicación, Profesora de la Universidad Técnica de Machala, Investigadora Acreditada por la Senescyt-2028(R.N.I.REG INV-23-07234). Integrante del Grupo de Investigación Adultos Mayores y Bioética, adscrito a la Universidad Técnica de Machala. Participe en varios Proyectos de Educación, Investigación-Vinculación. Autora de varios libros y artículos científicos en el área empresarial, educación, gestión de la calidad, sanitaria y financiera. Capacitadora en la Educación Superior, sector Empresarial y Sanitario. Revisora de trabajos científicos en Revista Nacionales e Internacionales.



Lcda. Lorena de los Ángeles Delgado Orellana, Diplomada, Mgs. Dra. PHD en Ciencias de la Educación, docente de la Unidad Educativa "26 de Noviembre" de la ciudad de Zaruma, autora de historias narrativas como: "Pueblo Mágico con Sentencia de Muerte", "Mujer Valiente", leyenda: "La inocente niña y los tesoros vivos", poemario a Zaruma, próximamente estará lanzando otros libros relacionados con las estrategias de los aprendizajes y desarrollo empresarial, investigadora, escritora de artículos científicos, ha participado en la exposición de ponencias y Congresos Nacionales e Internacionales. Certificado de Competencias Laborales: Facilitación en actividades de capacitación (Ministerio de Trabajo).

ISBN: 978-9942-53-036-3



Compás
capacitación e investigación