



LIDERAZGO LIQUIDO EN EMPRESAS PRIVADAS

(LIQUID LEADERSHIP IN PRIVATE COMPANIES)

Ninoska del Valle Montiel Parra

ninoskamontiel@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5654-8169>

Club Náutico de Maracaibo - Sociedad Civil, Venezuela.

Como citar: Montiel, Ninoska (2023) Liderazgo líquido en Empresas Privadas. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 20(2), Venezuela. (Pp.83-100)

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo realizar una revisión sobre el liderazgo líquido, y su impacto dentro de las organizaciones y/o empresas del sector privado en Venezuela. La investigación se abordó desde la perspectiva de un paradigma positivista, con un alcance perceptivo. Se obtuvieron datos de diversos textos y artículos académicos que abordaron temas como, Tecnología, clima organizacional, líder, liderazgo y tipos de liderazgo. Desde los años noventa comienza a conocerse este nuevo tipo de liderazgo el cual ha tomado auge en los actuales momentos, sin dejar de mencionar que no solo en las Empresas sino dentro de la sociedad, estamos frente a una sociedad más dinámica en términos de liderazgo, haciéndose más notoria frente a la aparición de las redes sociales y todo un conjunto de grandes desafíos para las Empresas. Para finalizar se realizaron algunas conclusiones y recomendaciones sobre los aspectos más importantes que debe tener un líder líquido dentro de las empresas privadas, capaz de guiar a las empresas por este camino, minimizando los efectos y consecuencias por el rechazo al cambio que genera todo proceso transformador.

Palabras clave: Líder, liderazgo, liderazgo líquido, clima organizacional.



ABSTRACT

The objective of this work is to carry out a review of liquid leadership, and its impact within organizations and/or companies in the private sector in Venezuela. The research was approached from the perspective of a positivist paradigm, with a perceptive scope. Data was obtained from various texts and academic articles that addressed topics such as Technology, organizational climate, leader, leadership and types of leadership. Since the 1990s, this new type of leadership began to be known, which has gained momentum at present, without failing to mention that not only in companies but within society, we are facing a more dynamic society in terms of leadership. Becoming more noticeable in the face of the emergence of social networks and a whole set of great challenges for Companies. Finally, some conclusions and recommendations were made about the most important aspects that a liquid leader must have within private companies, capable of guiding companies along this path, minimizing the effects and consequences of the rejection of change that generates any transformative process.

Keywords: leader, leadership, liquid leadership, organizational change

INTRODUCCIÓN

El mundo cambia muy rápidamente al igual que las empresas y sus trabajadores no pueden estar «viéndolas venir». Deben ir en paralelo a esos cambios y a los movimientos de sus clientes. Todo es más rápido, así mismo, mucho más ágil, la agilidad, como distinción de la rapidez, implica ser capaz de moverse en aguas turbulentas. Y con gran velocidad necesaria para satisfacer los deseos del cliente y del entorno (sociedad).

En este orden de ideas, las empresas han atravesado situaciones difíciles debido al COVID-19, el mismo aceleró todos los procesos de transformación digital. Sin embargo, si hay algo que ha hecho este proceso, ha sido cambiar al ser humano, tanto a nivel personal como profesional. Cabe resaltar, que esta Pandemia no deja de ser una realidad nueva, el cual requiere de la aplicación de estrategias innovadoras donde los líderes se adecuen a los nuevos esquemas, aplicando medidas ágiles que sean moldeables de acuerdo a la situación.

En este contexto, las empresas de esta eran se desarrollan en tiempos de incertidumbres y riesgos, alcanzando niveles nunca antes vistos de complejidad y dinamismo. En esta etapa tan cambiante, los modelos de liderazgo tradicionales,



atribuidos a una sola persona no son suficientes para responder a las necesidades de la actual empresa. Es por ello, que adecuarse al cambio y gestionarlo hace necesario licuar los modelos tradicionales de liderazgo.

A estos planteamientos, se le suma una nueva definición de liderazgo que va a responder a las lógicas sistémicas complejas que imperan en materia organizacional, el cual se le llama liderazgo líquido, este tipo de líder es el directivo que toma las riendas del mundo incierto. Por ello es imperativo rodearse de equipos multifuncionales, donde se adecuen los conocimientos y competencias de los trabajadores, exigiendo de ellos un compromiso, tal y como lo refiere (Friedmann, 2004).

Es por ello que, este tipo de líder debe desarrollar y fomentar competencias emocionales imposibles de vincular con una máquina. Si hay algo que trajo el COVID-19 es la humanización, ahora todas las personas son más cercanas, más humanos. Por ende, se debe comprender más a los seres humanos y respetar sus estados emocionales, la intuición, el respeto profundo, la emoción, la cercanía, la vulnerabilidad, la comunicación emocional, todas ellas son competencias puramente humanas.

En este sentido, las organizaciones en la actualidad deben interesarse más por los empleados, por sus familias, por sus sentimientos, sus miedos y sus deseos es algo que el nuevo líder líquido debe de fomentar, trabajar y promover ante cualquier situación. Por lo anterior, se deduce que una mente flexible que no le teme a los cambios, no tiene forma y se adapta fácilmente a ellos, sin perjuicio alguno, un líder líquido debe adaptarse a la forma de trabajar en las organizaciones que buscan acoplarse rápidamente a los cambios y lograr resultados a través de la gente.

Según lo planteado, el mundo actual se caracteriza por su estado fluido y volátil, es lo que se denomina sociedad líquida, en la que la incertidumbre por la vertiginosa rapidez de los cambios ha debilitado los vínculos humanos. Es por ello que el liderazgo líquido toma auge, donde lo líquido lo representa la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, y esta adaptabilidad no está asociada a una sola persona, sino a las competencias de la propia organización.

Según los planteamientos antes señalados, la investigadora infiere que debido a la crisis del coronavirus, las competencias de liderazgo que requieren las



organizaciones en su talento estarán orientadas a un líder líquido que cumpla con las características de ser estratégico, empático y muy diferente del actual. Los líderes deberán ser capaces de crear una nueva visión y también de transmitirla a través de nuevas formas de comunicarse, generando estrategias y planes de acción para los objetivos de la organización, garantizando resultados óptimos.

En otras palabras, los líderes deberán ser más accesibles para todos, y deben ser capaces de transformarse en mentores, coaches e inspirar a los equipos para fomentar claridad y agilidad en unidad para el logro de objetivos. La nueva normalidad exige adaptabilidad y líderes con “mentalidad líquida”, capaces de adaptarse a todos los cambios que van a estar ocurriendo en las empresas. Los líderes tienen que adoptar la responsabilidad sobre “lo que hacen” y “por qué lo hacen”, deben tener madurez y por supuesto balance entre lo que la empresa puede ofrecer y lo que ofrece el empleado.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antes de comenzar a desarrollar todo lo relacionado con el liderazgo líquido, se debe tomar en cuenta algunas consideraciones que tienen que ver con la generación del conocimiento y el capital intelectual. Donde la sociedad del conocimiento gira en torno a la aceptación y al desarrollo tecnológico de un país o de una región y están relacionados con la habilidad de sus ciudadanos para generar, difundir y utilizar conocimientos, que es lo que les permite abordar y llevar a cabo cambios que tienen amplias repercusiones en los ámbitos económico y social.

La tecnología, por su parte, es el factor que motiva o, en su caso, potencia la mayoría de las actuaciones innovadoras. Para aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el mundo de la globalización en materia de producción de riqueza a través de un producto, servicios o procesos, se debe considerar el término de ortodoxia que Blyde (2002) lo define como “la capacidad de reconocer, y definir las reglas con las que se maneja un sector y que encasillan la manera de actuar”



En otras palabras, se debe captar lo diferente, agudizando las discontinuidades, es la manera de crear nuevas y valiosas posibilidades, es decir, definir competencias internas y externas de la empresa.

Por otra parte, Pérez (2009) señala que en términos organizativos, se debe desmontar la rígida y burocrática estructura piramidal compartimentada dando paso a las redes flexibles en organizaciones achatadas (p, 5). Por supuesto que este tipo de organización fue la que permitió el acelerado crecimiento económico, en manufactura, consumo y productos intensivos en materia prima y energía.

Así mismo, las empresas tienen que dar un salto al nuevo potencial de la predicción flexible, la cual es la que brinda la posibilidad real de rejuvenecimiento de su tecnología, en otras palabras este salto implica innovación, se tiene que emprender la mejora continua de sus productos, proceso y de su personal.

Por ello, Pérez en su artículo expresa que las empresas deben adaptarse a las circunstancias cambiantes, sin perder el rumbo, tiene además de posicionarse en mercados segmentados y cambiantes, tanto globales como locales, definir alianzas estratégicas y formar redes tanto nacionales como internacionales.

Bernal (2021), menciona que los líderes deben evolucionar a una nueva mente por la crisis generada por la pandemia del COVID-19, debido a las nuevas condiciones de trabajo (en las nuevas oficinas, o remoto), sin duda una nueva cultura, otras habilidades y nuevos modelos de las organizaciones.

En este contexto Solarte (2015), refiere que los líderes deben contar con un nivel de empatía que brinde confianza a sus colaboradores, seguridad y muestre conocimientos, además de saber dirigir, que sea asertivo en sus decisiones y sobre todo que logre sacar las mejores cualidades de cada persona de su grupo de trabajo.

En este contexto cambiante los modelos de liderazgo también han ido variando, pasando desde un líder como ente único y heroico, con cualidades especiales y únicas, por lo tanto centrado en la persona detentadora del apelativo de líder, hacia una visión más compartida, que cada vez más ha ido incluyendo nueva

Definición de Líder

Díaz, Roncallo, López y González, (2018), definen al líder como el individuo capaz



de potencializar, facultar y formar a sus colaboradores, para que ellos desarrollen las habilidades que los lleven al logro de las metas, tal como se establece en el nuevo paradigma.

Por otro lado, en palabras de Pinto (2019), considera que en un mundo marcado por la volatilidad, la incertidumbre y la transformación profunda, el líder de esta era requiere de nuevas capacidades y, sobre todo, nuevos marcos de referencia que le permitan surfear de manera efectiva la ola de cambios, aprovechar al máximo las oportunidades que esta brinda y mitigar sus efectos disruptivos indeseables.

Por otra parte, Heller (2018, p. 2) considera que:

Los aportes de las tendencias actuales aseguran que, para liderar las nuevas olas de globalización y automatización, hacen falta determinados talentos basados en la comunicación, la flexibilidad, la apertura emocional, la resiliencia, la capacidad para crear, la intuición para construir equipos innovadores y diversos, la habilidad de tomarse un tiempo para escuchar ideas, y la capacidad de imaginar visiones de escenarios cambiantes.

Según Arocha (2016), el líder logra altos niveles de productividad y eficiencia, históricamente el hombre esgrime sus buenos roles de dirección para cultivar capacidades, motivar e influir. Por ello, la importancia que los colaboradores modelen lo mejor del líder para lograr el éxito dentro de las organizaciones. De igual forma, este tipo de líder como un ser asertivo para impulsar a su personal, pero con la suficiente paciencia en que logren su propio camino, con buena disposición a los cambios, creando el clima organizacional óptimo para alcanzar los objetivos trazados.

Considera el autor, que este ocupa uno de los perfiles importantes en toda organización, porque potencia el desarrollo de sus colaboradores, los motiva, programa su capacitación, los valora, los inspira y prepara el ambiente para lograr los cambios en los negocios, para lograr los resultados de los objetivos organizacionales planteados.

Según los planteamientos antes señalados, se puede inferir que estos cambios volátiles han determinado el surgimiento de un nuevo tipo de liderazgo, ideal para adaptarse a las transformaciones típicas de la era. Debido a que son las exigencias



de la nueva normalidad, las empresas privadas tienen el reto de integrar a las personas con nuevas habilidades, así como capacidades para poder enfrentarse a estos tiempos de incertidumbre.

Liderazgo

Arocha (2023), define el liderazgo estratégico como la capacidad y competencias que adquieren los docentes para anticiparse y generar en los estudiantes transformaciones, innovación y cambios estratégicos profundos dentro de las instituciones educativas, a través de la motivación y buena dirección, impactando positivamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Para Baque, Salazar y Cedeño (2022), es de suma importancia que se priorice la función que cumple un líder dentro de las organizaciones, debido a que es el encargado de manejar o realizar cambios que requiera la institución con la finalidad de que estas influyan de manera efectiva y positiva en cada una de las relaciones personales que se construyen con clientes, trabajadores, socios entre otras personas que intervienen de manera directa e indirecta con la empresa para así alcanzar resultados fructíferos.

Mientras Urrego (2020), es la capacidad de anticiparse, dar poder a las personas para generar transformación o cambio estratégico esperado dentro del negocio de tarjeta de crédito, a través de la motivación y la buena dirección, impactando sobre la fortaleza de las instituciones de Educación Superior, con lo cual se genera dinámica en los procesos que dan paso a la innovación y la transparencia hacia lo nuevo.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), mencionan que el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo”. En el entorno laboral es de vital importancia la presencia de un líder que guíe los equipos de trabajo para obtener mejores resultados en su trabajo.

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2009), destacan que el liderazgo como una visión de mantener los valores para influir en terceros y que estos a través de ser influenciados tomen decisiones difíciles sobre lo relacionado al recurso humano.

Partiendo de lo antes señalado, se puede inferir que una de las mayores habilidades que tiene un líder es gestionar de forma adecuada cualquier situación



que se presente en su contexto, para poder sacarle el mayor provecho a la misma. Las exigencias para estos líderes suceden debido a los cambios rápidos, complejos, impredecibles que son consecuencia de estos tiempos disruptivos.

Tipos de liderazgo

En opinión de Weber (2009), no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Según presenta tres tipos puros de liderazgo:

Líder carismático:

Para Moriano et al (2011); Gil (2011); García, Calvo (2012), citado por Ganga y Navarrete (2014), el funcionamiento auténtico mediante el cual un individuo es “el maestro de su propio ser”, que tiene conciencia de sí mismo y actúa con transparencia, ética, confiable y genuino. Este tipo de liderazgo tiene mucha similitud con el liderazgo transformacional, inspiran entusiasmo en equipo, es enérgico y permite opiniones a los empleados.

Es una forma de liderazgo que ha demostrado ser positivo con los resultados, con visión futurista, empoderando a todos los miembros, influyendo la satisfacción laboral y compromiso. El liderazgo carismático predomina de ser asertiva en el compromiso de los trabajadores en tanto que al sentirse comprometido y tomados en cuenta, su rendimiento se ve incrementado dentro de la organización

Líder tradicional:

Es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

Líder legítimo:

Es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede



considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción per se, lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado. Existe una regla fundamental que es la base para que un buen líder, cualquiera que este sea, lleve a cabo una gestión efectiva.

Liderazgo liquido

Bauman (2004) dice que "los fluidos, no se fijan al espacio ni se atan al tiempo" (p. 8). En pocas palabras, lo líquido está relacionado con la fluidez, sin ataduras a un lugar específico o a un lapso de tiempo. Lo fluido se podrá mover por donde quiera sin inconveniente, "Fluyen, se derraman, se desbordan, salpican, se vierten, se filtran, gotean, inundan, rocían, chorrean, manan, exudan"

Para (Álvarez de Mon, 2001; Bennis y Heenan, 2006) el liderazgo líquido, son modelos que responden para adaptarse al entorno altamente variable que enfrentamos hoy en día organizacionalmente. Y esos cambios requieren de seguidores dispuestos y comprometidos, los cuales ya no se comportan como funcionarios sino como colaboradores, colíderes, futuros líderes, y que transforman a las compañías en canteras de líderes.

En conclusión, estamos inmersos en una sociedad líquida, con empresas líquidas y esto conlleva desarrollar líderes líquidos, los cuales se adapten fácilmente a los cambios constantes, el líder líquido debe reconocer cuales de manera volátil las debilidades de la empresa y hacerla disminuir, contando siempre con el equipo de trabajo, debe ser capaz de motivar su personal para cumplir con los objetivos y metas a corto plazo de la empresa, debe estar en la capacidad de responder de manera instantánea a las exigencias diarias de esta sociedad líquida, donde todo es efímero y no percedero.



Características de un líder líquido

Para convertirse en un líder líquido, hay varias habilidades blandas que se deben adquirir. Estas son fundamentales para liderar a un equipo de manera efectiva en un mundo en constante evolución y cambio. Algunas de ellas son claves para ser un líder líquido:

Empatía:

Para poner al cliente y a su colaborador en el centro de todo, saber escuchar. Sin duda la empatía es muy importante, ya que genera confianza, compromiso, y es muy valorado por los equipos de trabajo. En este entorno cambiante debemos ser muy empáticos con nuestro equipo ya que las condiciones de todos están cambiando constantemente tanto en lo profesional como lo personal.

Comunicación:

Es la clave en este momento que las situaciones cambian constantemente, una comunicación clara, efectiva, y con mucha empatía con todo el equipo, ya sea en forma individual o con todo el equipo. Las habilidades de comunicación deben mejorarse para ser más efectivos y claros con el equipo, sobre todo porque ahora no hay muchos espacios o momentos para comunicarnos. Inspirar a otros a través de una buena comunicación.

Autonomía:

Una de las más importantes, y es que en una organización todos deben ser responsables del éxito y del impacto en el negocio, a su vez esta habilidad requerirá “self-awareness” es decir conciencia de quién eres, en que quieres desarrollarte, cuáles son tus competencias fuertes y débiles. Como Líder debes dar autonomía al equipo, así el equipo se desarrollará y obtendrán juntos mejores resultados.

Design Thinking:

Capacidad para incorporar nuevas metodologías y pensar como un diseñador, hacer el trabajo de forma diferente, buscar continuamente mejorar nuestros procesos y formas de trabajo.



El líder es la cabeza visible del equipo porque los demás confían y han delegado autoridad en él, que es quien trabaja duro y se compromete con la labor, no es aquel que solo la coordina labor, sino que está presente para poder asistir, ayudar, orientar y reconocer la labor realizada por el grupo. Así mismo, tienen la capacidad de comunicar de manera positiva, mantiene una comunicación directa con su equipo al cual informa de todo lo necesario para el mejoramiento de la gestión.

El líder busca que las personas desarrollen todo su potencial, hace crecer profesionalmente a su gente, genera los espacios para el desarrollo de las capacidades de los demás, es un formador de líderes, no forma segundones ni entrena personas para utilizar los mismos cargos siempre, entrega recompensas y reconocimientos, trata de mantener y hacer crecer la unidad de la organización y por ello está preocupado por problemas tales como el desarrollo del sentido de la responsabilidad de su gente.

Así mismo, obtiene resultados fascinantes al desarrollar todas las características anteriores, logran niveles de productividad muy cercanos al máximo; el clima organizacional, la cultura de compromiso y de lealtad van permitiendo a los trabajadores entregar lo mejor de sí, al encontrarse motivados con expectativas de crecimiento y con una visión clara de futuro los resultados serán fascinantes.

Por lo anteriormente expuesto, el liderazgo líquido implica adaptación y variabilidad, supone la responsabilidad de guiar las acciones en función de esas características y además pasar la posta a los otros. Entender esta propuesta, implica que del mismo modo que la dinámica asciende en la organización, asciende entre sujetos dentro de un equipo y que pueden ser equipos los que lideren a la compañía de manera alternada.

En definitiva, la liquidez está por tanto vinculada a la velocidad, la rapidez de adaptación a cualquier contexto, la capacidad de cambiar de dirección y de ritmo, y la capacidad de adoptar la forma de cualquier recipiente con suma facilidad.

Diferencia entre Empresas Líquidas y Liderazgo Líquido

Empresas Líquidas

- Surgen como resultado de la transformación física de las estructuras organizativas funcionales sólidas, persistentes y estables propias de la sociedad industrial.



- A diferencia de los sólidos, los líquidos fluyen, lo que les permite a estas empresas adaptarse y transformarse ante los cambios externos. Por eso, en tiempos volubles, como en los que nos encontramos, se comportan mejor que los sólidos.
- Valoran lo importante de la funcionalidad, son capaces de adaptarse y ponen el foco sobre la simplicidad de los procesos para aumentar su liquidez.
- Las empresas líquidas son más: proactivas, ágiles, hipercomunicadoras e innovadoras. Y se encuentran en ese proceso de manera constante.
- De acuerdo a los planteamientos antes referidos, las empresas sólidas deben convertirse en empresas líquidas mediante la provocación del cambio de estado en ellas a través de sus personas. Las empresas no cambian convirtiéndose en otras empresas diferentes; sólo se transforman y son las personas sus principales palancas de transformación.

Liderazgo líquido

- Eligen muy bien el Foco de sus acciones como líderes, lo que marca el mayor resultado de las organizaciones; porque en el mundo del “multitasking” el Foco se ha convertido en fundamental a la hora de liderar empresas.
- El liderazgo líquido es inspirador y fomenta el intraemprendimiento. Es capaz de aprender de las personas que le rodean para mejorar los resultados.
- Cuenta con voluntad de éxito, de consecución de objetivos y de motivación de las personas para lograr sus retos.
- Fomenta los espacios de comprensión, de posibilidad y celebra conjuntamente los éxitos con el resto de compañeros.
- Fomenta la comprensión de las acciones. Las personas toman conciencia de las acciones cuando son explicadas de manera transparente y concreta.



El liderazgo líquido no esconde nada a sus colaboradores, son todos de su confianza.

- Es por ello, que al mencionar liderazgo líquido, este nace desde dentro hacia fuera, siendo una herramienta para incentivar, motivar, premiar y ayudar al resto de compañeros de la organización.

Así mismo, el liderazgo líquido (flexible, adaptable, colectivo) aprovecha la dinámica de los equipos de trabajo, forja una visión compartida en la cual los seguidores asumen el papel de colíderes o llamado también liderazgos múltiples, dicho de otra forma, lo que busca es compartir el poder, de esta forma se brinda más poder a los seguidores, los cuales pasan a ser colaboradores, los cuales mediante equipos de trabajos organizados forman coaliciones que permiten enfrentarse y adaptarse a los ambientes fuertemente variables.

En consecuencia, lo que se consigue con el liderazgo líquido es tomar decisiones en equipo, adaptarse y afrontar los entornos cambiantes de manera conjunta y creativa, a la vez que se logra mejorar la calidad de vida de los colaboradores, dándoles la oportunidad de demostrar su potencial, lo cual involucra un mayor compromiso y motivación, que finalmente brinda mayor productividad.

Cabe destacar, que las dinámicas organizacionales que contemplan diferentes factores que determinan la continuidad, sostenibilidad, crecimiento o expansión de una empresa ya cambiaron y seguramente como muchos aspectos de la vida, nunca volverán a ser iguales y esto suma para las organizaciones un reto adicional en el que deben trabajar con sus equipos porque la acción organizacional se fundamenta de adentro hacia afuera precisamente para asegurar la continuidad ante situaciones de adversidad, incertidumbre, cambios estructurales o del entorno. Por encima de todas estas variables, si se trabaja desde el interior y se consolida una identidad.

Cambio Organizacional

El cambio organizacional sucede cuando una organización experimenta una transición importante que afecta a la mayoría o a todos sus empleados. Según MacNeil (2022) este tipo de cambio es de gran alcance por el impacto que genera en la cultura, las tecnologías, los procesos internos y hasta en la infraestructura de la organización. En otras palabras, el cambio organizacional altera la experiencia



diaria del equipo de trabajo. Algunas veces estas transiciones se planifican de forma tal, que la afectación sea menor y con poco rechazo, y otras veces se producen sin previo aviso, como lo sucedido con la cuarentena por la pandemia del COVID-19.

Según Robbins y Judge (2009) si no existieran cambios todo estaría estáticamente igual:

Si los ambientes fueran perfectamente estáticos, si las aptitudes y capacidades siempre estuvieran actualizadas y no fueran susceptibles a deteriorarse, y si el mañana fuera exactamente igual al ahora, el cambio organizacional tendría poca o ninguna relevancia para los gerentes. No obstante, el mundo real es turbulento, lo que requiere que las organizaciones y sus miembros pasen por un cambio dinámico si es que han de mantenerse en niveles competitivos.

El cambio organizacional es el proceso de adaptación y modificación que afecta la estructura de la organización, los colaboradores o la tecnología utilizada, para lograr que la organización sea capaz de responder, rápida y eficientemente, a las demandas del entorno donde desarrolla su actividad. Por lo tanto, sostiene Kluwer (2009) el cambio implica hacer algo distinto, incluso en ocasiones, en un espacio muy corto de tiempo. No es una modificación simplemente formal de las actitudes, comportamientos, sistemas organizativos, equipos, sino la implementación de verdaderas innovaciones.

METODOLOGÍA

La presente investigación fue abordada desde la perspectiva de un paradigma positivista, con un alcance documental, según Soriano (2014) se refiere, es aquella que se ocupa de la realidad planteada en términos teóricos, abordando su estudio mediante la obtención de la información a través de la búsqueda, recopilación, organización, valoración y crítica de materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos.



RESULTADOS

Las Empresas como los líderes líquidos deben caracterizarse por emprender un camino de cambios constantes dado a las características emergentes de nuevas tecnologías, y a los modelos cambiantes de empresas tecnológicas las cuales ponen en riesgo la adaptación de estos cambios en los empleados, cual es el trabajo de un líder integrar a su personal, hacerlo parte del equipo delegando responsabilidades y compartiéndolas entre todos los miembros de empresa, sin dejar a un lado su responsabilidad en el logro de los objetivos que deben ser el norte y la principal causa para generar confianza entre los empleados y los clientes.

REFLEXIONES FINALES

Es por ello, que al mencionar empresas líquidas, es identificarla como flexible, adaptable donde la adaptación es un aspecto imprescindible para el éxito de la misma. Debido a la globalización, la tecnología, poder convertirse en una empresa líquida es un gran reto sobre todo por las condiciones económicas y políticas, los líderes deben reinventarse para dar reconocimiento y motivación a sus empleados para no caer en el sedentarismo y ausentismo laboral.

Los retos empresariales están cada día más vigente, en nuestra sociedad que busca cada día identificarse con algún tipo de empresa transformacional que cubra sus expectativas, los líderes están en la búsqueda constante de satisfacer tanto los requerimientos de sus empleados como de los dueños y accionistas de las empresas, las empresas líquidas buscan estabilizar los órdenes a nivel mundial entre lo empático, Los empresas líquidas son más: proactivas, ágiles, hipercomunicadoras e innovadoras. Y se encuentran en ese proceso de manera constante.

En definitiva, las empresas líquidas o liderazgo líquido busca Fomenta los espacios de comprensión, de posibilidad y celebra conjuntamente los éxitos con el resto de compañeros, además de fomentar la comprensión de las acciones. Las personas toman conciencia de las acciones cuando son explicadas de manera transparente y concreta. El liderazgo líquido no esconde nada a sus colaboradores, son todos de su confianza.



En conclusión, las empresas deben contar con una persona que funja como guía ayuda a tener una visión más clara y aterrizada de lo que se quiere conseguir dentro de una empresa y enfocar todos los esfuerzos en ello. El liderazgo gerencial ayuda a cualquier organización no solo a alcanzar objetivos, sino también potenciar las ganancias y destacar de la competencia. Es esencial para la supervivencia de cualquier empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Mon, S. (2001) El Mito del Líder. Madrid: Prentice Hall.
- Arocha, J. (2023). Liderazgo estratégico y desempeño ético del docente en organizaciones educativas. Revista Global Negotium. ISSN 2642 -4800. Vol. 6 No. 2, Mayo - Agosto 2023
<https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/352/621>
- Arocha, J. (2016). Liderazgo estratégico, más allá de los hábitos efectivos. Maracaibo. Venezuela: Editorial Inver - E – Group Venezuela, C.A.
https://www.academia.edu/33658107/LIDERAZGO_ESTRAT%C3%89GICO_M%C3%81S_ALL%C3%81_DE_LOS_H%C3%81BITOS_EFECTIVOS_STRATEGIC_LEADERSHIP_PLUS_EFFECTIVE_HABITS
- Baque, M., Salazar, A. y Cedeño, A. (2022). El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta. Revista Científica Dominio de las Ciencias, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 418-429
DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2580>
- Bauman, Z. (2004). Modernidad Líquida. Fondo de cultura económica de Argentina. Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina.
<https://catedraepistemologia.files.wordpress.com/2009/05/modernidad-liquida.pdf>
- Bennis, W.; Heenan, D. (2006). Co-Liderazgo: La nueva constelación del Poder. Harvard Deusto Review, 152 (diciembre). Madrid
- Bernal, R. (2021) Covid-19, tensiones entre China y Estados Unidos, y crisis del multilateralismo: repercusiones para AL. Foro int [online]. 2021, vol.61, n.2, pp.259-297. Epub 18-Jun-2021. ISSN 0185-013X.
<https://doi.org/10.24201/fi.v61i2.2831>.



- Blyde, A. (2002, Julio 17). Corsarios del siglo XXI. Caracas. Diario El Universal. P. 5/1.
- Díaz, C., Roncallo, L., López, M., y González, S., (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. Revista de Economía y Administración. Vol. 15. No. 1. Enero – Junio 2018.
- Friedmann, R. (2004). Gestión y organización de empresas en el siglo XXI: La aventura posmoderna. Santiago: Ril
- Ganga, F. y Navarrete, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 19, núm. 67. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Julio-septiembre, 2014, pp. 456-476
- Heller, L. (2018) Liderazgos ágiles. El aporte de las mujeres. Pluma digital Ediciones; Edición: 1 (11 de noviembre de 2018) Versión Kindle
- Hellriegel, S. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional (12ava ed.). Australia: Cengage Learning.
- Kluwer, W. (2009). Cambio Organizacional. Disponible en: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx>. Consulta: [05-07-2022].
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) menciona que “La función gerencial de dirigir se define como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (p.386).
- MacNeil, C. (2022). Como abordar el Cambio Organizacional. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/organizational-change>. Consulta: [05-07-2022].
- Pinto, M. (2019). Liderar en la Cuarta Revolución Industrial. Debates IESA. <http://www.debatesiesa.com/liderar-en-la-cuarta-revolucion-industrial/>
- Robbins y Coulter (2014). Cambio Organizacional. Disponible en: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion. Consulta: [05-07-2022].
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R



OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
Consulta: [05-07-2022].

Solarte, M. (2015). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>

Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. Editorial Universitaria Don Bosco, 19-40.

Urrego, L. (2020). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año V. Vol V. N°9. Enero – Julio 2020. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088. Fundación Koinonia (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.

Weber, M. (2009). El político y el científico, Buenos Aires: Prometeo.