



IC-CEE

REVISTA INCLUSIONES

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA CASA DE
ESTUDIOS ECUATORIANA

Revista de Humanidades y Ciencias
Sociales

Número Especial Julio / Septiembre
2019

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg. Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Ruropa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGY ON BUSINESS DEVELOPMENT

LA INFLUENCIA DE LA PSICOLOGÍA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL

Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador
ua.diegocarrillo@uniandes.edu.ec

Mg. Ángela Verónica Paredes Núñez

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador
vero_paredes@hotmail.com

Lic. Isaac Israel Paredes Núñez

Universidad Católica del Ecuador, Ecuador
fatjoe17_1@hotmail.com

Dra. Carmita del Rocío Núñez López

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
rocionuniez@hotmail.com

Fecha de Recepción: 22 de mayo de 2019 – **Fecha Revisión:** 27 de mayo de 2019

Fecha de Aceptación: 28 de junio de 2019 – **Fecha de Publicación:** 01 de julio de 2019

Resumen

En la actualidad el mundo se enfrenta a diversos conflictos comerciales entre ellos la competencia desleal, el desempleo, por lo que es necesario considerar el estado emocional de sus colaboradores dentro de las organizaciones empresariales; es necesario tomar en cuenta su desenvolvimiento en el sector productivo y sus resultados que dejan a las empresas. Lo que se refleja y se manifiesta, que a mayor logro de cumplimiento de metas mejor se cumple los objetivos propuestos. Se analiza el estado de ánimo, las emociones, la conducta de cada uno de los colaboradores, la relación con los compañeros de trabajo, se controla la relación familiar, porque si hay paz en el hogar podrá concentrarse en sus tareas encomendadas, el rendimiento supera todo sacrificio y todo esfuerzo. No existirá desconcentración laboral, distracción, ni preocupación. El objetivo de la presente investigación es crear cambios positivos dentro de las empresas, cuidando la parte emocional de los colaboradores con el fin de aprovechar al máximo la mano de obra. La metodología aplicada fue un análisis sobre la influencia de la aplicación de la psicología en las emociones de los trabajadores y su productividad empresarial, la encuesta fue aplicada a 50 personas de la empresa, tanto al empleador como a los colaboradores para definir cuáles son los problemas dentro de la organización. Los principales resultados son que un 72% de la población encuestada considera que la empresa se preocupan por su estado emocional y el involucramiento de sus problemas familiares y desarrollo psicológico dentro de la empresa, un 24% considera parcialmente bueno, el 4% considera buen, transformándose en colaboradores problemáticos, sin productividad.

Palabras Claves

Tolerancia – Desarrollo – Empatía – Organizaciones – Carga – Trabajo

MG. DIEGO ANDRÉS CARRILLO ROSERO / MG. ÁNGELA VERÓNICA PAREDES NÚÑEZ / LIC. ISAAC ISRAEL PAREDES NÚÑEZ
DRA. CARMITA DEL ROCÍO NÚÑEZ LÓPEZ

Abstract

Currently the world is facing various commercial conflicts including unfair competition, unemployment, so it is necessary to consider the emotional state of its employees within business organizations; it is necessary to take into account their development in the productive sector and their results that they leave to companies. What is reflected and manifested, that the greater achievement of meeting goals better meets the proposed objectives. The mood, the emotions, the behavior of each of the collaborators, the relationship with the co-workers are analyzed, the family relationship is controlled, because if there is peace in the home, they can concentrate on their assigned tasks, the performance exceeds all sacrifice and all effort. There will be no concentration, distraction, or worry. The objective of this research is to create positive changes within companies, taking care of the emotional part of the collaborators in order to make the most of the workforce. The methodology applied was an analysis of the influence of the application of psychology on the emotions of workers and their business productivity, the survey was applied to 50 people of the company, both the employer and the employees to define what the problems within the organization are. The main results are that 72% of the surveyed population considers that the company is concerned about their emotional state and the involvement of their family problems and psychological development within the company, 24% considered partially well, 4% considered good, becoming problematic partners, without productivity

Keywords

Tolerance – Development – Empathy – Organizations – Burden – Work

Para Citar este Artículo:

Carrillo Rosero, Diego Andrés; Paredes Núñez, Ángela Verónica; Paredes Núñez, Isaac Israel y Núñez López, Carmita del Rocío. The influence of psychology on business development. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019): 25-36.

Introducción

La importancia de la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial en las empresas actuales y la implicación que posee la psicología en el mundo del desarrollo hacen que lleguen al éxito, debido a su impacto positivo de parte de sus colaboradores y su desempeño laboral dentro de las organizaciones, ya que se le considera como un factor que potencia el compromiso adquirido con los empresarios así como sus colaboradores tanto en el aspecto psicológico como comercial, lo que hace que sea relevante en sus subordinados con la visión y misión propuesta por cada una de las empresas, la importancia de la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial hace que trasciende fronteras, y que se posiciona en todo el servicio que proporcionan los colaboradores empresariales, es revolucionario muy necesario en todo tiempo difícil que se presenta cada día y cada momento propuestas tangibles en consideración de las necesidades de un país.

El trabajo es excelente en el momento que uno de los miembros del grupo está luchando en un aspecto o tarea con mucha responsabilidad o dependencia en particular, inmediatamente intervenimos y ofrecemos asesoramiento, coaching, entrenamiento, adiestramiento adicional, mostramos empatía hacia esa persona o empresa.

Como empresarios es necesario conocer las emociones, los sentimientos de sus colaboradores o conocer en qué condiciones están todas las cosas dentro de cada uno de los equipo de trabajo o por lo menos les damos una buena oportunidad para resolverlos controlando sus emociones.

Como seres humanos presentan una cara “auténtica” que muestra el verdadero yo, y lo ideal, sería que llevara la mejor cara durante la mayor parte del tiempo a pesar de todas las dificultades que están atravesando.

La intención es transmiten a sus partidarios sensaciones, emociones de empoderamiento, delegando a las autoridades y formando nuevos líderes, esto se permitirá hacer énfasis en las resoluciones de los problemas y en el buen uso de razonamientos lógicos lo que conocemos y los podemos resolvemos de inmediato.

El liderazgo es un fundamento de la gestión empresarial a la que se le ha agregado una diversidad de cualidades: transaccional, y de transformación situacional, relacional, emocional, ético, moral y con calidad humana, con toda la responsabilidad dedicada a la comercialización y negociación empresarial, de servicio, participativo, inspiraciones, capacitador, visionario con un carisma propositivo, y del que hacemos más diversas lecturas.

Podrían cuestionarse sobre el significado en la nueva economía comercial, atendiendo al perfil de los nuevos seguidores: los trabajadores del conocimiento. Surgen, en efecto, nuevos modelos de liderazgo con carisma y calidad humana, aunque quizá seguimos pensando, en buena medida, en los trabajadores de la era comercial, empresarial e industrial. Están convencidos que las empresas, organizaciones modernas son necesarias que logren ajustarse a los requerimientos de sus trabajadores, de sus clientes del entorno social, comercial y sus demandas, puesto que es cada vez más profesional, las solicitudes de negociaciones y comercialización son cada más exigente una mayor presión en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos empresariales son vertiginosos.

La misma que insiste en las necesidades que poseen todos los tipos de organizaciones de tipo comercial, de negocios, o tipos de liderazgos los mismos que son los más adecuado para el desarrollo comercial y de negocios, los que logran desarrollar y ser capaces de adaptarse a los cambios acelerados y cambiantes tanto internos como externos que la sociedad demanda.

Es necesario siempre estar involucrados con nuestros colaboradores, con los líderes debemos lograr ser más prácticos y conocer qué nivel de autenticidad poseen todas aquellas personas que nos rodean principalmente nuestros colaboradores.

Con esto podemos indicar que es muy significativo ya que sabemos cuándo los miembros del equipo requieren nuestro lado humano, empatía, o cuando necesitamos unir nuestras fuerzas y decisiones. Por lo mismo debemos ser auténticos, pero es una cuestión de grados, no todos tenemos el mismo grado, porque partimos que todos somos diferentes, y necesitamos de acuerdo con nuestros caracteres y de acuerdo a nuestra personalidad.

Los empresarios deben manejar y conocer los estilo de liderazgo y saber aplicar la psicología en su justo momento, lo que implementaran en sus empresas, logrando, motivar, promover, concienciar, energizar, incentivar y estimular, a sus colaboradores con el propósito de adoptar una buena actitud, disposición y calidad humana, que sientan el empoderamiento del lugar al que se pertenecen sus colaboradores empresariales, sintiéndose con estabilidad, tranquilidad, felices en sus puestos de trabajo, estos son factores determinantes que conllevan, al logro de los objetivos definidos para los líderes de sus áreas y de las organizaciones a las que se pertenecen¹

Los líderes con excelencia son aquellos que reconoce que sus empresas les dan el sustento diario, y ellos se sienten seguros porque son tratados calidad humana lo que permiten rindan más y logren mejores producciones, que dejen más réditos económicos para sus empresas. Son fundamentales el buen trato y el respeto, para generar un ambiente laboral favorable, saben y reconocen que el talento humano son la capacidad y la fuerza laboral y los que sostienen la economía de un país. Esto es un factor esencial, en el éxito del ejercicio empresarial, que enfatizar en lograr mantener unas relaciones positivas con todas las personas, lo que construye vínculos de confianza, facilitando un entorno laboral con mayor armonía y seguridad el cual permite un mejor manejo de empatía, los altos niveles de motivación, entendimiento y por supuesto de productividad y retribución en el campo laboral.² En el ejercicio del liderazgo empresarial, podemos descubrir qué es lo que más motiva a la gente siendo uno de los aspectos fundamentales la producción y la contribución económica, tomando en cuenta que no todas las personas son iguales y por ende sus expectativas y anhelos son diferentes.³

Gran parte de la actividad de los líderes deben encaminarse a conseguir seguidores, competidores, puesto que mientras más competencia existe más nos obliga a mejora la calidad de nuestros productos.

¹ Louis Ovide Brunet, El Clima de Trabajo en la Organizaciones: Definicion Diagnostica y Consecuencias (Mexico: Trillas, 2004)

² Orucke Cruz, Liderazgo Transformacional y su relacion con el Capital Psicologico Positivo Grupal, Sesión de Cartel presentado en la III jornada de Emociones y Bienestar (Madrid: 2011).

³ Orucke Cruz, Liderazgo Transformacional y su relacion con el Capital Psicologico...

Siendo que todo nos obliga al logro de una mejor demanda, donde éstos se sientan identificados, atraídos por sus ideas y por su forma de ser. El líder debe construir escenarios de cordialidad, amabilidad, ecuanimidad, entendimiento, y un respeto mutuo. Acompañado al desarrollo de las actividades de sus inmediatos colaboradores, hace énfasis en lo positivo que producen y en los beneficios que producen para la empresa, recalcando los buenos comportamientos de las personas, indudablemente logrará crear un ámbito laboral satisfactorio, generando un efecto de sinergia en el grupo, dinamizando un excelente en el clima laboral y empresarial, donde las personas cada vez se encuentran con un mayor compromiso y sentido de pertenencia con las organizaciones, aumentando sus niveles de rendimiento y posicionamiento en los mercados y sobre todo en el desarrollo de sus actividades.⁴

Es conveniente resaltar que los líderes hoy en día y de acuerdo a las necesidades y conforme a las características del actual entorno empresarial, deben cambiar la perspectiva de ver a las personas, solo como un objeto de producción, un “simple indicador empresarial”, en el resultado del ejercicio de maximización de utilidades.

En el aspecto laboral y comercial, la psicología pasa a ser parte del ser humano y siempre se tiene que concebir como un escudo, un instrumento que nos ofrecerá como solución a los medios para dirigir el equipo con excelentes efectos. Razón por la que hay una serie de aspectos que nunca se pueden olvidar en estos procesos. Se deben conocer muy bien a cada uno de los trabajadores lo primero es que debemos relacionarnos con los colaboradores para conociendo e involucrándonos en sus problemas que les aquejan lo que resulta recomendable conocer a los distintos empleados, relacionarnos con ellos los mismos que forman parte de nuestro equipo.

No podemos pretender saber dirigirles si no tenemos constancia de cuáles son sus puntos fuertes, sus puntos débiles, sus defectos y sus niveles de ambición o aspiraciones en relación al día a día en el trabajo dentro de la empresa conociendo que este será su segundo hogar. Conociendo e involucrándonos en sus problemas hará que los empleados tengamos confianza con nosotros y esto hará que se alivien un poco su dolor y harán un gran parte del esfuerzo hecho en sus tareas encomendadas.

Los líderes modernos, debemos tener una aproximación personal con sus inmediatos colaboradores, donde existe confianza seguridad en sus equipos en forma permanente, transmitan entusiasmo, motiven y eleven la autoestima de sus trabajadores; deben lograr que las personas adopten un modelo de desarrollo tanto personal como en lo organizacional, estos son aspectos que marcan y dejan huellas en la vida de todas las empresas, que se resaltan en los líderes como uno de los ejemplos a seguir.

Se pretende hacer de los líderes con calidad humana, el cual paralelamente une al enfoque de revisión para que se cumplan las tareas, metas y objetivos, siendo lo más primordial propiciar y mantener un excelente ámbito laboral, el cual aumenta la productividad y la permanencia de sus colaboradores, logrando consolidarse como un estilo de liderazgo con apasionamiento y entrega a su empresa a la que se debe⁵.

⁴ Antares Vázquez A., “Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo, una reflexión”, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol:11 num 1 (2013): 73-91.

⁵ Orucke Cruz, Liderazgo Transformacional y su relacion con el Capital Psicologico...

Se ha identificado que el liderazgo en el desarrollo empresarial influye de forma positiva en el clima laboral brindando bienestar a los trabajadores, porque generan ambientes de trabajo motivantes, que les permite a los empleados crecer y desarrollarse tanto en el campo personal como en el campo profesionalmente.⁶

Para el logro del afrontamiento de estos retos, se hace necesario modificar los enfoques y estar dispuestos y preparados a facilitar a los equipos sobre los esfuerzos a ser realizados para el logro de su conducción hacia el éxito en mejora de sus acciones.

La aplicación de la psicología se ha convertido en un factor imprescindible, puesto que es muy recomendable para el logro de una buena relación y adecuada comunicación con los miembros del equipo. En la misma forma en la que se gestione las relaciones laborales entre los colaboradores y los administrativos, lo que dependerá, en gran medida, el éxito que obtengamos con la empresa.

Se señala que los líderes en el desarrollo empresarial son capaces de crear fuertes compromisos y lealtad por parte de los involucrados, además de esto hace que se le brinde confianza, apoyo y seguridad, lo que se incrementara el autoestima, la consideración el respeto y su satisfacción para poder cumplir con las metas y objetivos que se propone la organización.⁷

El liderazgo en el desarrollo empresarial a diferencia del liderazgo transaccional, busca desde un principio el cumplimiento de objetivos a través de la inspiración impartida a los seguidores y no por recompensas o castigos, además de esto, el liderazgo en el desarrollo empresarial ayuda e impulsa el desarrollo de los colaboradores empresariales con el fin de que estos sean los que más aporten al grupo, y sean los directamente innovadores, más creativos, y resistentes al estrés siendo flexibles a los cambio vertiginosos, para que en el futuro puedan convertirse en los próximos líderes transformacionales⁸

El liderazgo en el desarrollo empresarial y la aplicación de la psicología es un tipo de liderazgo más integral que el liderazgo transaccional. Para lo cual se puede explicar que esto se basa en los cambios de los dos tipos de liderazgo en los que, el liderazgo en el desarrollo empresarial está enfocado en la reciprocidad y la consecución de objetivos, la emotividad, y reciprocidad, en cada una de las personas que están involucradas en el trabajo conjunto para elevar la ética y la moral.⁹

Se puede concluir esta parte del trabajo señalando que, la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial tiene una incidencia de alto impacto, en el clima laboral que perciben los colaboradores dentro de una organización o de una empresa siendo las caracterización de las emociones y sus cualidades las competencias que generan un efecto positivo o negativo frente a sus inmediatos colaboradores.

⁶ Edwar Curtis & Daniel O'Connell, *Essencial Leadershipskills for motivating and developing staff, Nursing Management*, Universidad de Santiago (Santiago de Compostela: punto rojo, 2011).

⁷ Leithwood Kenneth,; Marcall Blair y Strauss Tiiu, *Distributed leadership according to the evidence* (Londres: Editorial Routledge Press, 2006)

⁸ Louis Ovide Brunet, *El Clima de Trabajo en la Organizaciones...*

⁹ Antonakis House, *Liderazgo Transformacional y Carismatico* (Oxford: Elsevier Science he Wharton School, 2002).

Marco teórico

Todo comprende a que los procesos se ven enfocado en la aplicación y estimulación de la conciencia y en muchos casos en la labor de los trabajadores o de los empresarios, con el fin de ser convertidos en seguidores fructíferos.

Para el logro de buenos réditos económicos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo, bajo el liderazgo en el desarrollo empresarial.

En los ambientes de trabajo y en el aspecto laboral, la psicología siempre tiene que entender como un arma, una herramienta que nos proporcionará los medios para dirigir el equipo con buenos resultados. Por eso hay ciertos aspectos que nunca se pueden olvidar en este proceso de trabajo y psicológico.

El líder podrá demostrar de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, con sus diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, el liderazgo se encarga de motivar a las personas y obtener su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas.

Se producen cambios en los grupos, las organizaciones, las empresas líderes y la sociedad, los cuales representan a su vez, un beneficio para la colectividad y para la sociedad.¹⁰

El liderazgo y la psicología en el desarrollo empresarial es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores empresarios, centrándose en transformar a otros en ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, equitativa, enfocándose de manera integral a las organizaciones; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores. Velásquez afirma, que el liderazgo en el desarrollo empresarial lo que implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional.¹¹

El liderazgo en el desarrollo empresarial presenta un conjunto de lineamientos que se postulan para las personas logren seguir a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía.¹² Es necesario que los conozcamos y entablemos diálogos con los colaboradores de las empresas, conocer a los distintos empleados que forman parte de nuestro equipo. No podemos interrelacionarnos menos pretender saber dirigirles si primero no tenemos constancia de cuáles son sus puntos fuertes, o cuáles son sus pretensiones, sus defectos y sus niveles de ambición o aspiraciones en relación al día a día en el trabajo y el que hacer diaria se sus hogares. Conocer cuáles son sus problemas, a los empleados les debemos que tengamos éxito o fracaso en nuestras empresas, gran parte del esfuerzo hecho se debe mucho a ellos.

¹⁰ Riggio Bass y Bernald Riggio, Liderazgo Transformacional (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006).

¹¹ Luis Velásquez, Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo (México: Editorial Ideas Propias, 2006).

¹² Alejandro Lerma Lerma, Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento (México: Editorial Thompson, 2007).

El liderazgo y el desarrollo empresarial están orientado a la participación de los involucrados, el empoderamiento y el sentido de pertenencia dentro de la empresa, adjudicando significativamente en la tarea de progresar y triunfar en el campo laboral y empresarial.

Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el buen desarrollo y desempeño dentro de la empresa, que alcance la misión propuesta y enunciada en la organización.

Por tanto lo que el mismo tiende a motivar así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones.¹³

Por todo lo dicho, se entiende que el liderazgo y la aplicación psicológica en el desarrollo empresarial son procesos que comprende pasos de dirección, en el cual vamos a la transformación del entorno representativamente lo cual es posible a través de las acciones de los líder quienes inspiran y motivan a sus seguidores; siendo oportunos y pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades que se conlleva a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado sobre todo a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos trazados y cumplidos.

Podemos mirar que existen diversos tipos de liderazgo, pero la psicología está presente en la mayor parte de ellos. Por ejemplo, es crucial en el liderazgo participativo, en el cual los empleados se encuentran con un jefe que siempre está en comunicación con ellos.

En este sentido se profundiza en la psique de cada uno de los trabajadores a través de sensaciones positivas, vibraciones de entusiasmo a su alrededor que lo que hacen es hacerles sentir bien y que así se sientan como una parte importante de la empresa.

Los empleados que se dejan dirigir por el líder participativo son más conscientes del mundo que les rodea en el trabajo y tienen más confianza para dejar salir sus ideas más creativas, lo que puede ser muy favorable para el líder y la empresa en general.

El liderazgo en el desarrollo empresarial procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno esto es tanto interno como externo, para lo cual sensibiliza a cada uno de los colaboradores empresariales, logrando el empoderamiento de la misión y la visión trazada en las empresas; consecuentemente se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales.

El liderazgo en el desarrollo empresarial en lo referente a su desarrollo motivacional y de emprendimiento para la construcción el cual resultado, además de interesante, muy útil para lo que se ha querido expresar en este artículo.¹⁴

¹³ Leithwood Kenneth; Mascal Blair y Strauss Tiiu, Distributed leadership according...

El liderazgo en el desarrollo empresarial y psicológico enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización considerando sus emociones y su calidad humana, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas.¹⁵

Metodología

Nos enfocamos en dos aspectos: cuantitativo y cualitativo. La influencia de la psicología en el desarrollo empresarial. La modalidad básica fue de campo y bibliográfica, se desarrollará una investigación documentada en libros, revistas, tesis y artículos en las que se observaran sistemáticamente las realidades.

Aplicada la encuesta se analizó los resultados a través de tabulaciones, análisis e interpretaciones de los datos obtenidos, el tamaño. La modalidad es de campo y la encuesta fue aplicada a 50 personas de la empresa, tanto al empleador como a los colaboradores para definir cuáles son los problemas dentro de la organización. Un 72% de la población encuestada considera que la empresa se preocupa por su estado emocional y el involucramiento de sus problemas fa miliares y desarrollo psicológico dentro de la empresa, un 24% considera parcialmente bueno, el 4% considera buen, transformándose en colaboradores problemáticos, sin productividad.

Las primeras entrevistas y encuestas fueron aplicadas en los representantes de 5 empresas de la ciudad d Ambato provincia de Tungurahua.

El diseño de la investigación conserva un enfoque cualitativo- cuantitativo, además es un trabajo de tipo bibliográfico, por las fuentes documentales y libros en las bibliotecas utilizadas y de campo puesto que se realiza a nivel en la provincia de Tungurahua.

Las intervenciones con los empresarios o dueños de empresas locales o comerciales se cristalizaron en una charla en la que se apartó con muy buena información acerca de ser líderes en el mercado provincial.

Mediante el liderazgo, se van dando hechos personalizados a los colaboradores de las empresas que lo solicitaron para resolver problemas concretos originados en la interacción en el desarrollo laboral. El soporte brindado es el de sesiones semanales y una hora diaria en las cuales se trabajaron en una observancia de diversos conflictos de aspecto laboral.

Resultados

La influencia de la psicología

Nos enfocamos en dos aspectos: cuantitativo y cualitativo. Por tanto tratará de investigar de qué forma incide la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial. A partir de la literatura se evaluaron las siguientes variables descritas en la tabla 1.

¹⁴ Otilia Bracho y Jesús García Guilianny, "Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional", Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Belloso Chacín Vol: 15 num 2 (2013): 165-166.

¹⁵ MaxweJohn Maxwell, Liderazgo Principios de Oro (New Wark: Editorial Grupo Nelson, 2007).

Variables Psicología	
La influencia de la psicología tiene incidencia en el desarrollo empresarial	PDE
La influencia de la psicología de parte de las autoridades aporta de manera efectiva en las emociones de los colaboradores	PAEC
Existencia del compromiso de trabajo por parte de las autoridades	PDE
Consideración del salario justo de acuerdo con las actividades desempeñadas en la empresa	SJDE
La buena comunicación entre los jefes y sus colaboradores dependen de la intervención psicológica	CIP
La comodidad, tranquilidad que se percibe en las áreas de trabajo por la intervención psicológica	CTAT
Las discusiones, enojos entre compañeros de trabajo	DECT
Capacitaciones sobre prácticas de valores dentro de la empresa	CPVE
El nivel de autoestima de acuerdo a su lugar de trabajo	AUTRAB

Tabla 1

Variabes psicología y el desarrollo empresarial
Fuente: Elaboración propia a partir de la literatura

El 50% de la población señala que no existe un buen ambiente laboral para desarrollarse y obtener óptimos resultados, mientras una mediana parte considera que existe un buen ambiente laboral para desarrollarse y obtener óptimos resultados, y una pequeña parte indica que se lo ejecuta medianamente. Por lo que es necesario que existe intervención psicológica.

Variable Alternativa	PDE	PAEC	PDE	SJDE	CIP	CTAT	DECT	CPVE	AUTRAB
Si	4%	40%	40%	28%	2%	10%	56%	2%	50%
Parcialmente	24%	47%	10%	68%	26%	40%	30%	42%	18%
No	72%	13%	50%	4%	72%	50%	14%	56%	32%

Tabla 2

Principales resultados
Fuente: Encuesta

Discusión de resultados

De las 50 personas encuestadas el 50% la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial, el 40 % hasta cierto punto se sienten un poco conforme y el 10 % manifiestan que se sienten conforme en su lugar de trabajo. Podemos manifestar que la falta La influencia de la psicología en el desarrollo empresarial repercute en el desenvolvimiento de los trabajadores en las empresas sembrando muchas dudas y desconfianza

Lo que desencadena en tremendos conflictos y desmotivación y una inestabilidad laboral dentro de las empresas, lo que su trabajo no será óptimo, y serán perjudicadas las empresas. Lo que conlleva a que cada empleado entienda desarrolle sus instrucciones de diferente forma, afectando el resultado de las metas de un liderazgo y objetivos propuestos en las empresas.

No actúa la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial y no se resuelve los problemas a tiempo. No Considera el nivel de autoestima de los colaboradores, puesto que esto varía según el trabajo que realice en la empresa.

Los empleados han sido capacitados sobre prácticas de valores, dentro de la empresa, pero se observa en muchos de los casos que hacen caso omiso, o que solo fueron capacitados pero con rebeldía o solo por compromiso.

Se evidencia un alto porcentaje de colaboradores que se encuentran insatisfechos en sus lugares de trabajos y otros que expresan dudas y confusión con respecto a este factor de mucha importancia dentro y fuera de la organización, se evidencia desinterés en cuanto a satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Existe exceso de trabajo, estrés en los empleados afectando el ambiente de trabajo y lo sistemas de su desarrollo empresarial, de trabajo y personales de cada uno de los miembros de las empresas, se convirtió en una barrera que no permite el desarrollo y el cumplimiento eficaz de las metas y objetivos propuestas y establecidas por la empresa.

Conclusiones

Se determina que la influencia de la psicología en el desarrollo empresarial existente en las empresas y la aplicación de la psicología en el desarrollo empresarial son inapropiadas por lo cual afecta al desarrollo empresarial y a las relaciones interpersonales entre sus colaboradores perdiendo credibilidad, disminuyendo la productividad y generando desconfianza entre las autoridades.

El liderazgo y la aplicación de la psicología de parte de las autoridades aportan de manera efectiva al clima organizacional lo que es un compromiso de trabajo por parte de las autoridades.

Se cree que existe una influencia de la psicología en el desarrollo empresarial y relación laboral entre compañero y jefes mientras desempeñan su trabajo y que se satisface las necesidades de los empleados creando un ambiente de dudas y desconfianza, se debería organizar integraciones

En las área de trabajo no se les permite desarrollar sus actividades con comodidad, tranquilidad y no pueden producir sin dificultades. Por lo que se determina que no cumple con los lineamientos que se necesita para que la empresa se desempeñe con efectividad.

Referencias

Bass, Riggio y Riggio, Bernald. Liderazgo Transformacional. New York: Lawrence Erlbaum Associates. 2006.

Bracho, Otilia y García, Omar. "Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional". Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Vol: 15 num 2 (2013): 165- 177.

Brunet, Louis O. El Clima de Trabajo en la Organizaciones: Definición Diagnóstica y Consecuencias. México: editorial Trillas. 2004.

Cruz, Orucke. Liderazgo Transformacional y su relación con el Capital Psicológico Positivo Grupal: Sesión de Cartel presentado en la III Jornada de Emociones y Bienestar. Madrid. 2011.

Curtis, Edwar y O'Connell, Daniel. Essencial Leadershipskills for motivating and developing staff, Nursing Management, Universidad de Santiago. Santiago de Compostela: punto rojo. 2011.

House Antonakis. Liderazgo Transformacional y Carismatico. Oxford: Elsevier Science. He Wharton School. James MacGregor. 2002

Leithwood, Kenneth; Mascall, Blair y Strauss, Tiiu. Distributed leadership according to the evidence. Ciudad: Londres, Editorial Routledge Press. 2006.

Lerma, Alejandro. Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. Ciudad: México: Editorial Thompson. 2007.

Maxwell, John Liderazgo. Principios de Oro. Ciudad: New York: Editorial Grupo Nelson. 2007.

Vázquez, A. "Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión". Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol: 11 num 1 (2013): 73-91

Velásquez, L. Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. México: Editorial Ideas Propias. 2006.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.