


Autor: Alexander Dario Maydana Aguilar

Licenciado en Administración. Estudios de Doctorado en Derecho Escuela de Posgrado de la UNSA Arequipa. Maestro en Contabilidad y Administración con mención en Gestión Pública de la UNA Puno. Diplomado en Gestión Pública. Docente de Posgrado MBA y Pregrado en la UNSA Arequipa. Docente de la Unidad de Capacitación, Producción y Servicios. Programa Gestión Pública UNSA Arequipa. Ex Gerente General de EMAPA Yunguyo S.R. Ltda. Puno. Ex Gerente de Administración Tributaria de la MPY-Puno.

Correo: amaydana@unsa.edu.pe

Resumen

El liderazgo empresarial constituye uno de los pilares esenciales para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones modernas. Más que dirigir personas, liderar implica orientar decisiones estratégicas, interpretar escenarios complejos y movilizar recursos humanos hacia metas compartidas. La calidad de las decisiones organizacionales depende, en gran medida, de la capacidad del líder para integrar análisis, experiencia, criterio ético e inteligencia emocional (Goleman, 1998). En contextos marcados por la incertidumbre, la innovación y la transformación digital, el liderazgo se convierte en un factor decisivo para anticipar riesgos, aprovechar oportunidades y asegurar resultados sostenibles (Kotter, 1996). El presente trabajo analiza la relación entre liderazgo y toma de decisiones desde una perspectiva estratégica, colaborativa y orientada a la creación de valor.

Palabras clave: liderazgo empresarial, decisiones estratégicas, gestión, innovación, sostenibilidad

Abstract

Business leadership is one of the essential pillars of sustainability and competitiveness in modern organizations. More than simply managing people, leadership involves guiding strategic decisions, interpreting complex scenarios, and mobilizing human resources toward shared goals. The quality of organizational decisions depends, to a large extent, on the leader's ability to integrate analysis, experience, ethical judgment, and emotional intelligence (Goleman, 1998). In contexts marked by uncertainty, innovation, and digital transformation, leadership becomes a decisive factor in anticipating risks, seizing opportunities, and ensuring sustainable results (Kotter, 1996). This paper analyzes the relationship between leadership and decision-making from a strategic, collaborative, and value-creation-oriented perspective.

Keywords: business leadership, strategic decisions, management, innovation, sustainability

1. Liderazgo como eje de la dirección estratégica

Dentro de toda organización, el liderazgo representa la fuerza que articula visión, acción y resultados. Su relevancia no radica únicamente en la autoridad formal, sino en la capacidad de influir positivamente sobre los miembros del equipo para orientar conductas y esfuerzos hacia objetivos institucionales (Yukl, 2013). Desde la perspectiva de la gestión contemporánea, un líder eficaz interpreta el entorno, reconoce amenazas y detecta oportunidades antes que se conviertan en problemas críticos. Esta lectura estratégica del contexto fortalece la calidad de las decisiones y mejora la capacidad adaptativa de la empresa (Drucker, 2001).

Asimismo, el liderazgo estratégico permite consolidar ventajas competitivas sostenibles mediante la adecuada planificación y coordinación de recursos humanos y tecnológicos. En organizaciones dinámicas, la capacidad de adaptación del líder constituye un elemento indispensable para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales (Robbins & Coulter, 2018).

2. La toma de decisiones en la dinámica organizacional

Decidir es una actividad permanente dentro de la empresa. Cada proceso administrativo, operativo o financiero implica elegir entre varias alternativas posibles. Por ello, la toma de decisiones constituye el núcleo funcional de la gestión organizacional (Daft, 2015).

El proceso decisional suele comprender la identificación del problema, análisis de información, evaluación de opciones, selección de la alternativa más conveniente, ejecución y seguimiento. En cada etapa, el liderazgo aporta claridad metodológica y seguridad en la implementación (Chiavenato, 2017).

De igual manera, la correcta toma de decisiones requiere información confiable y capacidad analítica. Cuando las decisiones son adoptadas de manera improvisada o sin fundamentos técnicos, las organizaciones enfrentan mayores riesgos financieros y operativos (Bateman & Snell, 2013).

3. Influencia de los estilos de liderazgo

No todos los líderes deciden de la misma manera. El estilo adoptado condiciona la velocidad, profundidad y aceptación de la decisión.

- Liderazgo autocrático: útil en escenarios de urgencia y control.
- Liderazgo participativo: favorece consenso y compromiso.
- Liderazgo transformacional: impulsa innovación y visión.
- Liderazgo situacional: adapta la decisión al contexto.

La efectividad surge cuando el líder identifica qué estilo resulta más pertinente según la complejidad del problema y la madurez del equipo (Bass, 1985). Además, el liderazgo transformacional fomenta motivación, creatividad y compromiso organizacional, elementos necesarios para afrontar entornos competitivos y cambiantes (Northouse, 2021).

4. Inteligencia emocional y objetividad decisional

Uno de los factores menos visibles, pero más determinantes, es la inteligencia emocional. La capacidad de regular emociones, gestionar presión y comprender a los demás reduce errores derivados del impulso, la ansiedad o los sesgos cognitivos (Goleman, 1998).

Un líder emocionalmente competente mantiene serenidad frente a escenarios críticos, escucha posiciones divergentes y decide con mayor equilibrio. Esta competencia fortalece las relaciones laborales y mejora el clima organizacional, favoreciendo una cultura de confianza y cooperación (Robbins & Judge, 2017). Además, la inteligencia emocional facilita la resolución de conflictos y permite que las decisiones sean aceptadas con mayor facilidad por los colaboradores, incrementando así la efectividad organizacional.

5. Decisiones estratégicas y sostenibilidad

Las decisiones estratégicas impactan directamente el futuro de la organización. La expansión de mercados, incorporación de tecnologías, rediseño de procesos o alianzas corporativas requieren líderes con visión de largo plazo (Kotter, 1996). En este nivel, el liderazgo debe integrar sostenibilidad, reputación institucional y responsabilidad social como criterios fundamentales para decidir. Las organizaciones que consideran el impacto económico, social y ambiental de sus decisiones logran fortalecer su legitimidad y permanencia en el mercado (Porter & Kramer, 2011).

La sostenibilidad empresarial también exige innovación constante y capacidad de adaptación frente a los cambios tecnológicos y sociales. Por ello, los líderes modernos deben promover culturas organizacionales orientadas al aprendizaje continuo y la mejora permanente.

6. Participación del talento humano

La toma de decisiones mejora cuando incorpora múltiples perspectivas. Equipos interdisciplinarios, especialistas y mandos medios enriquecen el análisis y disminuyen el riesgo de error. El liderazgo colaborativo promueve espacios de diálogo, innovación y corresponsabilidad, lo que fortalece la ejecución posterior (Chiavenato, 2017). Asimismo, la participación activa de los trabajadores incrementa la motivación y el sentido de pertenencia hacia la organización. Cuando los colaboradores perciben que sus opiniones son valoradas, aumenta el compromiso con los objetivos institucionales y se fortalece el desempeño colectivo.

7. Tecnología, datos y criterio humano

La analítica de datos, la inteligencia artificial y los sistemas de información han optimizado la precisión en la toma de decisiones. Sin embargo, la tecnología solo proporciona evidencia; la interpretación estratégica sigue siendo una competencia humana (Daft, 2015). El líder contemporáneo debe combinar información cuantitativa con juicio gerencial, experiencia y lectura ética del entorno. De igual manera, la transformación digital obliga a las organizaciones a desarrollar nuevas capacidades para competir en mercados globalizados y altamente dinámicos. En consecuencia, el liderazgo empresarial requiere equilibrio entre innovación tecnológica y sensibilidad humana, garantizando decisiones eficientes y responsables.

8. Conclusión

El liderazgo empresarial influye de manera decisiva en la calidad de las decisiones organizacionales. La combinación de visión estratégica, participación, inteligencia emocional y ética fortalece la competitividad y sostenibilidad institucional. Asimismo, la incorporación de tecnologías y metodologías modernas exige líderes capaces de adaptarse a escenarios complejos y dinámicos. En consecuencia, formar líderes con capacidad analítica, pensamiento estratégico y sentido humano representa una prioridad para las organizaciones orientadas al éxito sostenible.

Bibliografía

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2013). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (9.^a ed.). McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2015). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker*. Harper Business.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1-2), 62-77.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13.^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.