

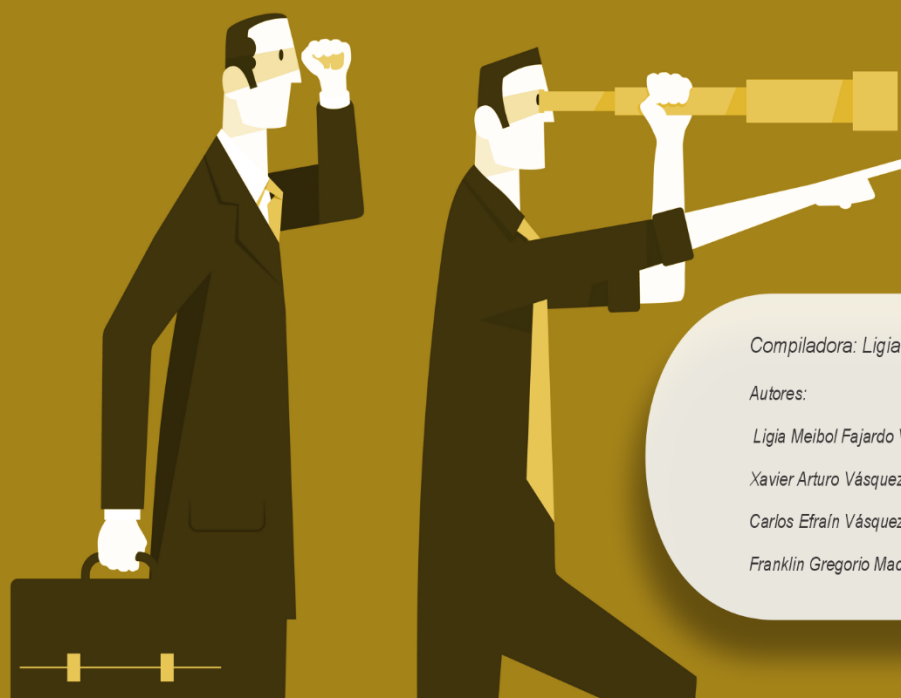
Notas para la disertación: Liderazgo, Comunicación y Gerencia

Perspectivas en ámbitos de incertidumbre

ISBN: 978-9942-42-558-4



9 789942 425584



Compiladora: *Ligia Meibol Fajardo Vaca*

Autores:

Ligia Meibol Fajardo Vaca

Xavier Arturo Vásquez Fajardo

Carlos Efraín Vásquez Fajardo

Franklin Gregorio Macías Arroyo



UNIVERSIDAD
ACVENISPROH®
EDICIONES 2022



REDIIGEC

Red Internacional
Grupos de Investigación
Cajalibo Ecuador
No. SENEDECYT-2015-040-REG-RED-18-0075



REDIIGEC

Red Internacional
Grupos de Investigación
Cajalibo Ecuador
No. SENEDECYT-2015-040-REG-RED-18-0075

Notas para la disertación:
Liderazgo, Comunicación y Gerencia
Perspectivas en ámbitos de incertidumbre



Notas para la disertación:

Liderazgo, Comunicación y Gerencia

Perspectivas en ámbitos de incertidumbre

Compiladora

Ligia Meibol Fajardo Vaca

Autores

Ligia Meibol Fajardo Vaca

Xavier Arturo Vásquez Fajardo

Carlos Efraín Vásquez Fajardo

Franklin Gregorio Macías Arroyo



ediciones

Guayaquil-2022

Notas para la disertación

Liderazgo, Comunicación y Gerencia:

Perspectivas en ámbitos de incertidumbre

ISBN: 978-9942-42-558-4



Volumen 2022 / Nro. 1. Primera Edición

Guayaquil, República del Ecuador; 2022

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Ver:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Compiladora:

Ligia Meibol Fajardo Vaca

Autores:

Ligia Meibol Fajardo Vaca

Xavier Arturo Vásquez Fajardo

Carlos Efraín Vásquez Fajardo

Franklin Gregorio Macías Arroyo

© ACVENISPROH®; Guayaquil, República del Ecuador

Teléfono: +593 979109814 - email: acvenisproh@gmail.com

Publicación con la colaboración de:

- A.C. Venezolana de Investigación Social en Pro de la Humanidad (ACVENISPROH).

República Bolivariana de Venezuela. Sitio web: www.acvenisproh.com

- Red Internacional de Investigación Galileo Ecuador (REDIIGEC); República del Ecuador

Nro. SENESCYT/REG-RED-22-0167. Fundación Galileo para el Avance de la Ciencia en Ecuador.

Sitio web: <https://fundagacec.org/>

Comisión de Arbitraje Externo



Editor: Dr. Franklin Salas Aular

Diseño y diagramación: Acvenisproh Ediciones

Corrección de estilo: Dra. Celia Cruz Betancourt Fajardo y Profa. Lorence Coromoto López Rodríguez

Impresión digital y puesta en línea: Iván Ordaz

Primera Edición. Guayaquil, República del Ecuador; 2022

El texto original desarrollado para su aparición en esta publicación fue sometido a un proceso de revisión, mediante el sistema doble ciego, por pares externos de la Red de Grupos de Investigación Asociados -RedGIA-Ecuador- Nro. SENESCYT-2018-040/REG-RED-18-0075, de acuerdo con la normativa que rige el proceso de evaluación para producción de literatura científica en la mencionada entidad. Esta es una publicación de acceso abierto, según criterios UNESCO, de acuerdo con lo expresado por Swan* (2013) "Que la literatura revisada por pares sea accesible sin suscripción o barreras de precios" (p.36).

Todas las opiniones y/o reflexiones contenidas en este libro son de responsabilidad absoluta de los autores y no representan necesariamente el criterio editorial. Documento para consideración de la comunidad científica, abierto a revisiones futuras, argumentadas desde el discurso científico.

*Swan, A. (2013) Directrices para políticas de desarrollo y promoción del acceso abierto. [Documento en línea] Serie UNESCO de Directrices Abiertas. UNESCO. p.36. Disponible: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy_guidelines_aa_sp_reduced.pdf

De los autores



CAPÍTULO 1: Consideraciones sobre fundamentos evolutivos del liderazgo, en la gerencia moderna

XAVIER ARTURO VÁSQUEZ FAJARDO

 <http://orcid.org/0000-0003-1145-5425>

Doctor (c) en Proyectos (c); Máster en Administración de pequeñas y medianas Empresas; Contador Público Autorizado; Ingeniero Comercial, mención finanzas; Docente Universidad Metropolitana; Docente carrera de contabilidad, FACSECYD, Universidad Estatal de Milagro; Docente investigador.



CAPÍTULO 2: Importancia de la comunicación para el ejercicio del liderazgo en el ámbito gerencial

LIGIA MEIBOL FAJARDO VACA

 <https://orcid.org/0000-0002-0905-5169>

PhD. Doctora en Ciencias Administrativas; Master internacional en Auditoría; Máster Internacional en Auditoría y Gestión de Empresas; Máster en Gerencia de Educación Abierta; Especialista en docencia Universitaria; Ingeniera Comercial; Docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación comercial y Derecho, Carrera de Contabilidad, Universidad Estatal de Milagro- UNEMI; Docente investigador acreditado en SENESCYT – REG-INV-18-02674.



CAPÍTULO 3: La comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial, en tiempos de incertidumbre

FRANKLYN GREGORIO MACIAS ARROYO

 <https://orcid.org/0000-0002-0794-7542>

Máster en Docencia y Currículo; Director y docente de la carrera Educación Básica, modalidad en Línea, Facultad de educación, Universidad Estatal de Milagro; Docente investigador acreditado en SENESCYT.



CAPÍTULO 4: Tecnologías de Información y Comunicación: Aportes al liderazgo organizacional

CARLOS EFRAÍN VÁSQUEZ FAJARDO

 <https://orcid.org/0000-0001-7938-696X>

PhD. Doctor en Ciencias Administrativas; Máster Internacional en Auditoría y Gestión de Empresas; Máster internacional en Auditoría; Máster en Administración de Empresas; Ingeniero en Sistemas computacionales; Docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación comercial y Derecho, Carrera de Contabilidad, Universidad Estatal de Milagro- UNEMI; Docente investigador acreditado en SENESCYT – REG-INV-18-02672

ÍNDICE GENERAL

<u>PRESENTACIÓN</u>	pp. 1
<u>CAPÍTULO 1. Consideraciones sobre fundamentos evolutivos del liderazgo, en la gerencia moderna</u>	2
<u>Introducción</u>	3
<u>Consideraciones para el fortalecimiento del liderazgo en la organización</u>	4
<u>Conclusiones</u>	10
<u>CAPÍTULO 2. Importancia de la comunicación para el ejercicio del liderazgo en el ámbito gerencial</u>	11
<u>Introducción</u>	12
<u>Desarrollo</u>	13
<u>Consideraciones sobre el liderazgo de las organizaciones</u>	15
<u>Conclusiones</u>	19
<u>CAPÍTULO 3 La comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial, en tiempos de incertidumbre</u>	21
<u>Introducción</u>	22
<u>Desarrollo</u>	23
<u>A manera de cierre</u>	29
<u>CAPÍTULO 4. Tecnologías de Información y Comunicación: Aportes al liderazgo organizacional</u>	30
<u>Introducción</u>	31
<u>Desarrollo</u>	32
<u>El emprendimiento, como referente en el uso del TIC</u>	36
<u>Conclusiones</u>	38
<u>REFERENCIAS</u>	39
<u>Informes de arbitraje: Resoluciones</u>	51

PRESENTACIÓN

Esta primera experiencia investigativa en materia de liderazgo, comunicación y gerencia en ámbitos de incertidumbre; resulta en un primer acercamiento, por parte del equipo investigador, a la profundización de estas temáticas; luego del período de confinamiento por covid-19 y el incipiente ambiente postpandemia que, además, estuvo marcada por previas y serias dificultades en materia económica y social, tanto en Ecuador como a nivel global.

No obstante, a esta difícil circunstancia, se han sumado nuevas circunstancias, de orden geopolítico; que promueven una dinámica global con alcance regional y local que, sin duda, propicia grandes retos para los líderes y gerentes ecuatorianos y en América latina en general.

Ello, amerita estar en constante reflexión sobre las habilidades, destrezas, actitudes y expansión de los límites y fundamentos que sustentan el ejercicio gerencial, desde el liderazgo y la comunicación; como hitos fundamentales en la praxis de las organizaciones capaces de adaptarse y crecerse frente a las dificultades.

En este sentido, Xavier Vázquez, nos ofrece una serie de consideraciones que exploran la evolución del liderazgo y la gerencia, en su afán de adaptarse a las nuevas realidades y que parecen presentarse como una constante a tomar en cuenta en las prácticas organizacionales.

A ello, se suma la importancia de la comunicación para el ejercicio de estos roles organizacionales; en una disertación reflexiva que conlleva el tratamiento de los relacionamientos humanos, en virtud del cumplimiento de los objetivos de la empresa.

De la misma manera, Franklyn Gregorio Macías, profundiza en este ámbito, desde la perspectiva de la comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial, evidenciando el uso de mecanismos que promuevan flujos adecuados de comunicación, frente a los cambios e incertidumbres que marcan la dinámica global.

Finalmente, Carlos Efraín Vásquez, destaca el papel fundamental de las tecnologías de información y comunicación en la diversificación de mecanismos digitales, con los cuales, cuenta el liderazgo organizacional en la actualidad, a fin de cumplir con sus objetivos comunicacionales, desarrollo de curvas de aprendizaje y tratamiento de la información a nivel institucional.

Estas premisas, servirán de base para el desarrollo de nuevas investigaciones que generen propuestas para la teorización de la praxis gerencial, en el marco de una más y mejor comunicación y horizontalidad de liderazgos, en pro del fortalecimiento de la capacidad de respuesta organizacional.

Dra. Ligia Meibol Fajardo Vaca



<https://orcid.org/0000-0002-0905-5169>

CAPÍTULO 1

Consideraciones sobre fundamentos evolutivos del liderazgo, en la gerencia moderna

Por: XAVIER ARTURO VÁSQUEZ FAJARDO



INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la producción intelectual intitulada: Evolución del concepto de liderazgo para el fortalecimiento de la gerencia moderna, invita a familiarizar al lector con el conocimiento de las líneas estructurales influyentes en la conducción de cualquier organización; con la intención de perfeccionar las formas de desarrollo de las referencias operativas respectivas.

Desde lo esencial, se considera a Rubino (2007), quien admite a los líderes como ejecutores de la referencia de la organización, asumiéndose a los talentos humanos y, fundamentalmente, a la coordinación entre los integrantes de la institución. De acuerdo con lo informado, se reconoce que las entidades funcionales requieren de apropiadas líneas directrices que garanticen su funcionamiento; esto requiere de agentes calificados que, con los discernimientos convenientes, influyan en las debidas procesualidades de acción en perfeccionamiento de las entidades.

En el orden expuesto, se considera que la definición de organizaciones avanzadas eficientes exige de manera estructural de liderazgos vanguardistas; esos con la capacidad de inferir en las modificaciones significativas de los climas organizacionales generando procesos confortables de continuada superación en las líneas evolutivas.

De seguidas, Contreras y Crespo (2005), reconocen que, si la finalística de las entidades de la actualidad es el de perfeccionar el empleo de los medios de que posee, le es oportuno, conveniente, impostergable, antelar la actitud de estos. Desde lo expuesto, se considera que la fundamentación del ejercicio del liderazgo se soporta en la búsqueda de un desenvolvimiento más perfecto desde el punto de vista de la dinámica organizacional, asumiéndose que la adecuación permanente es parte del proceso transformacional.

En el orden informado, se comprende que el desarrollo del liderazgo avanzado permite fundamentar un mejor nivel de utilidad de los recursos, sistemas, métodos o procesos de una organización; esto, pues, en busca de mejorar la técnica de relacionamiento de factores con el fin de optimar la calidad de los resultados propuestos; por tanto, las funciones de liderazgo deben de forma, permanente, exponerse a un proceso de formación y perfeccionamiento profesional que pueda contribuir en el perfeccionamiento de las posibilidades de interacción disponibles.

En el mismo orden, Flores (2005), reconoce que la gerencia, en el presente, resulta un entramado complejo que conjunta el empleo de conocimientos, creatividad, actualidad y el dinamismo de referentes proactivos; se entiende, dentro de este referente, que la adopción de crecientes líneas novedosas en la dinámica del comportamiento gerencial pueden servir para fortalecer nuevas metódicas de participación con una superación de reingeniería permanente.

Desde lo informado, se considera que el desarrollo de la entropía organizacional requiere la disposición de talentos humanos con la fortaleza de niveles cognoscitivos procedimentales de permanente transformación; que permiten crear procesos multi-dinámicos que se van a orientar a la verificación de actualizaciones de trascendental alcance.

En los particulares esgrimidos, se considera que la consolidación de las estructuras gerenciales se expone a un permanente proceso de revisión y adecuación asumiéndose respectivamente que se deben dar reingenierías de acuerdo con las necesidades estructurales a las cuales deban enfrentarse las entidades en mecánicas de permanentes cambios.

En este orden de ideas, debe considerarse según Lip (2005) que las entidades exitosas suponen articulados sus medios para asimilar por confort, es lo que les facilita persistir, de esta manera la firmeza de la intervención gerencial debe suponer consolidar nuevos mecanismos de operación posible dentro de las entidades reproductivas asumiéndose, efectivamente, la posibilidad de transformar líneas básicas en estamentos más avanzados.

En el orden referido, se comprende que las intenciones de la actual estructura gerencial deben suponer el acompañamiento de un liderazgo de vanguardia efectiva que pueda servir para consolidar nuevas mecánicas de participación asumiéndose, de forma expresa, que se puede avanzar en la redefinición de líneas de contribución que superan las concepciones clásicas dándose transformaciones permanentes.

De los particulares señalados, se debe considerar la consistencia de las líneas estructurales de liderazgo asumiéndose que expresamente se deben fortalecer nuevas dimensiones de participación entre referentes y grupos que puedan servir para generar nuevas dinámicas dentro del clima organizacional; asumiéndose, expresamente, que se debe contribuir en la redefinición de líneas de participación posible, que ofrecerán mejores perspectivas del modelo de negocio.

De esta manera, puede inferirse que el liderazgo debe orientarse a la consolidación de la gerencia moderna asumiéndose los referentes, de orden sistemático, que pueden servir para consolidar nuevas mecánicas de intervención; en la búsqueda de mejorar las dimensiones de contribución que puedan facilitar la adecuación a los entornos actuales y potenciales relacionados a la organización.

Paralelamente, se debe admitir que la realidad del liderazgo funcional debe servir para consolidar nuevas estrategias de participación efectiva en las organizaciones asumiéndose, en ese sentido, que se debe transformar cada escenario en atención a las dinámicas que pueden trascender en la evolución significativa de procesos relevantes entre las distintas etapas y áreas empresariales.

CONSIDERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN

El proceso evolutivo del liderazgo se convierte en fundamento de actividades sistémicamente elaboradas, cuyo contenido se orienta en el fortalecimiento de las estructuras dinámicas asumiéndose en forma concreta la redefinición de elementos referentes de significativos que permiten afianzar los particulares respectivos.

En lo concerniente al liderazgo según Rodríguez (2010) se tiene el ámbito del estamento organizacional y los referentes de liderazgo como dos espectros de la economía de la entidad y de la actitud organizativa, que se han relacionado de manera inmediata y separada con la eficacia de las organizaciones. En este sentido, se debe considerar, efectivamente, establecer presupuestos de determinación en función de procesos de orden estructural en los ámbitos de atención permanente.

Por lo que respecta al desarrollo de las actividades, de orden funcional, se debe considerar la existencia de fundamentos que sustenten mecanismos de orden regenerativo-productivo asumiéndose lo concerniente a procesos permanentes de reingeniería, que conduzcan a la superación de esquemas continuados de revisión secuenciada.

De acuerdo con ello, se relaciona la existencia de estamentos secuenciados a fundamentar las relevancias de elementos de carácter progresivo que pueden servir para establecer elementos cardinales, dentro de las entidades de desempeño, con el fin de consolidar nuevas estructuras de participación, por lo general, de orden horizontal.

En el orden expuesto, el liderazgo según Souza et al (2013) refiere a una conducta, atendiendo a la personalidad y a la realidad. El Liderazgo es definido desde la trascendencia y la conducta de los sujetos para la realización de tareas, de esta manera se comprende que debe desarrollarse un sujeto de competencias integrales que desde el punto de vista de sus cualidades puede influir en la transformación efectiva de las organizaciones desde tareas multi-dinámicas en función de logros que incidan de forma positiva en el entorno organizacional.

Por tanto, el liderazgo debe asociarse a la particularidad de cada contexto; asumiéndose las potencialidades y necesidades organizacionales como determinantes, por lo cual la formación

profesional típica permanente se convierte en determinante para influir en la transformación de estructuras de forma posible llevando a nuevas realidades.

De esta forma, un liderazgo eficaz debe inferir en la optimidad de desenvolvimiento de los actores de una organización, por lo cual, de forma gradual, deben revisarse las formas de intervención e interacción para que las capacidades de acción-reacción puedan mejorarse de forma permanente y con ello dar superación continuada a esquemas tradicionales.

En el mismo sentido, de la prospectiva de logros, Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) refieren que el líder contiene los riesgos de los íteres administrativos, funcionales; así como su cinética interior y exterior: En función de lo expuesto, se debe considerar que las directrices de cualquier organización deben considerar los factores adversos que comúnmente se pueden presentar para buscar los correctivos posibles en procura de solventarlos.

El mejor liderazgo debe examinar, de manera continua, al contexto de desempeño de la organización, asumiendo que tales factores van a influir en la factibilidad de los procesos; trascendiendo en su posible dimensión, por lo cual, se pueden dar readaptaciones y correctivos de forma permanente con miras a que se mejoren los rendimientos de desempeños posibles.

Es evidente que los climas organizacionales dependen de referentes intra y extra organizacionales, por lo cual, el desarrollo de un liderazgo asertivo debe considerar tales factores para transformar paulatinamente el ritmo de las decisiones haciendo más competitivo el ritmo de desempeño de tales entidades en cualquier escenario que se pueda presentar. Así, esto se convierte en un balance de revisión permanente.

En complemento de lo mencionado, se atienden a los factores asociados en el funcionamiento del liderazgo, así Pedraja et al (2020) indica las dimensiones de liderazgo y cultura organizacional se vinculan con el alcance de la calidad institucional, siendo trascendentes en la eficacia, productividad y eficiencia de estas; es evidente que la articulación de una identidad corporativa debe desarrollarse de manera permanente teniendo en cuenta los factores objetivos y subjetivos de correlación correspondiente.

Así, las formas de pensamiento y acción que en la línea del tiempo define a las organizaciones, debe influir en la articulación de un liderazgo eficiente considerando expresamente que esto impactara en la fortaleza de desempeño respectivo, por lo cual, de forma gradual, el desarrollo de objetivos debe secuenciarse al alcance sostenido de tales objetivos posibles.

Se hace evidente que el desarrollo de procesos, resultados y evidencias, en construcción, deben asociarse a un liderazgo que instrumentalmente supere los estadios de una cultura organizacional que paulatinamente se sitúa en sus niveles de perfeccionamiento; dándose, con esto, cabida a transformaciones de líneas directivas operativas regularmente.

Todo lo antes indicado debe complementarse con un liderazgo asertivo, el cual, según Contreras y Ramírez (2021) debe ser transformacional percibiendo al actor como sujeto de cambio, como fundamental ductor del acuerdo e influyente del trabajo en equipo; de esta manera, se entiende que el desempeño de esta función debe orientarse a la superación de escollos tradicionales tras la intención de alcanzar un perfeccionamiento evidente.

Por lo mencionado, es evidente que la función del liderazgo está determinada por lo dinámico, lo cual supone, innovar e ingeniar líneas directivas, de manera permanente, que inviten a los equipos de trabajos hacia descubrimientos posibles y que puedan significar mejorar la calidad de ofrecimiento de los servicios; esto, con el fin que las organizaciones se conviertan en entes más rentables y competitivas ante nuevos escenarios de acción instrumental.

Es evidente que un líder, con mayor creatividad e iniciativa, tendrá la posibilidad de impactar en la creación de un confort en superación dentro de los escenarios productivos, con lo cual, la identidad corporativa, al revisarse de forma constante, puede perfeccionar su imagen al ganar más reputación y haciéndose cada día más competitiva en nuevos escenarios.

Así mismo, el perfeccionamiento del liderazgo debe contribuir a la viabilidad de una gerencia moderna, la cual, en palabras de Petit (2007) debe caracterizarse por ser emprendedora innovadora orientada al mecanismo de transformación en su entidad; la misma, estimula la iniciativa y el estímulo de sus miembros, acrecentando su intervención, cultura y preparación en función del desarrollo y competitividad de la organización.

De esta manera, se comprende que un liderazgo asertivo debe influir en la concreción de un paradigma gerencial en el cual se generen líneas hacia la perfectibilidad de procesos, estructuras y resultados, cuando el impacto de las decisiones instrumentadas influye en mejorar exponencialmente la calidad de los productos que regularmente se ofertan.

Por tanto, esto requiere de un liderazgo vanguardista capaz de fomentar en las líneas operativas las capacidades de inventar nuevas propiedades a los productos tradicionales o incluso crear líneas alternativas que tengan una capacidad de respuesta mayor ante un público cada vez más exigente en las propias dinámicas culturales.

Así, para perfeccionar la teleología mencionada, se tiene que Soto, Valente y Stagg (2009) admiten como necesaria, la generación de relaciones visibles, consistentes; facilitando en forma trascendental al bien común social buscándose un futuro sustentable; de esta manera, es evidente que el futuro de cada organización supone un liderazgo asertivo que mejore la sustancia de las relaciones; contribuyendo integralmente en una gestión de talento humano más eficiente, expedita y oportuna.

Se requiere, entonces, consolidar un proceso formativo de las dinámicas interactivas del liderazgo y el grupo; demostrando optimidad del desempeño gerencial, con el fin de crear un clima organizacional de mejor sustancia y que eleve la capacidad operativa de cada entidad asumiendo sublimes propósitos orientados a un mejor posicionamiento dentro de un mercado más competitivo.

Es evidente que la posibilidad de una entidad de mantenerse operativa con capacidad de responder a demandas presentes y futuras dependerá de la capacidad de generar decisiones con reproducciones eficientes; esto requiere de un liderazgo oportuno que demuestre una vigencia modernista del paradigma inclusivo de intervención gerencial: Ello, va a orientarse a perfeccionamientos continuados.

El aditivo que debe impactar en la modernización de la gerencia es asociado por González, Salas y González (2010) en una metodología educativa que estimule el aprendizaje sistémico, continuado, material, empírico, conforme con el ámbito y el grupo; además de esto, una percepción gerencial conjunta y la creación de planes de intervención soportados en estímulos, en lo reconocido la relación de liderazgo con equipo debe considerarse un proceso de formación intra organizacional que maximice las capacidades de logros e intervención.

De esta manera, se comprende que debe desarrollarse un aprendizaje institucional permanente, en el cual, el grupo mejore sus relaciones con las líneas gerenciales de liderazgo asumiéndose una identidad con propósitos e intenciones de visión compartida en un proceso de permanente transformación posible en búsqueda de superar capacidades de respuestas.

Por consiguiente, se genera un sistema de justicia profesional, según el cual, los talentos humanos sean calificados acordes a sus capacidades y competencias pretendiendo con esto estimular de manera permanente una superación de las posibles capacidades de logros actuales y potenciales.

En función de los medios para la instrumentación del perfeccionamiento de las actividades y procesos organizacionales, Borjas y Monasterios (2012) reconocen que urge reingenier las referencias de las experiencias, métodos, mecanismos y protocolos que se emplean en el espectro organizacional; modificaciones que transforman la cultura de la organización y su desenvolvimiento.

Desde los particulares esgrimidos, queda en evidencia que el impacto del liderazgo en la articulación de la gerencia moderna implica fortalecer los procesos formativos de ensayo permanente en el desarrollo organizacional; asumiéndose, estructuralmente, que deben adecuarse a las potencialidades junto a las necesidades de cada escenario esto con el fin de condensar cualquier flujo organizacional.

En tal sentido, se debe considerar que las prácticas de acción grupalistas dentro de cada organización definen la trascendencia de los liderazgos; generando, incluso, elementos que pueden impactar en las transformaciones continuadas en procura de dar más confortabilidad ascendente a los posibles niveles de desempeño, por lo tanto, deben desarrollarse ajustes de elementos de forma progresiva.

En la continuación de los factores asociados Diaz y Salazar (2021) refieren a la gestión de calidad como medio estratégico para la conducción empresarial y los fundamentos por los que las organizaciones triunfadoras, asumen cada vez más por el uso de estas políticas como eje fundamental de sus cometidos funcionales.

Por lo informado, se considera que la rectoría de eficiencia de las líneas reproductivas organizacionales debe suponer de manera conveniente la asunción de líneas alternativas de cambio de lo tradicional con el fin de que se pueda responder a una diversificación de un público más exigente y por ende, el fortalecimiento de la posición en mercados cada vez más competitivos.

Por tanto, las realidades del clima organizacional deben, de forma permanente, reinventarse; esto, con la intención de persistir con capacidades de respuestas ante los cambios de escenarios; asumiéndose, las posibilidades de perfeccionamiento continuo en dinámicas que permiten generar innovación junto a respuestas a coyunturas con exigencias cambiantes.

Así pues, el alcance de resultados va de la mano con la transformación gerencial. De esto, Hernández y Gómez (2010) señalan que para lograr dirigir a un equipo de trabajo, inicialmente, se debe admitir un alcance del objetivo que conduzca a la meta propuesta para focalizar el éxito, de esta manera, se considera que la fortaleza de los procesos de conducción debe afianzarse en las líneas directrices de continuada actualización y que puedan contribuir en el alcance de procesos dinámicos que coadyuven en la facilitación y cumplimiento de los objetivos previstos.

Por lo expuesto, se considera que el alcance de los propósitos estructurales debe fundamentarse en el desarrollo de estrategias formativas que, de forma significativa, puedan contribuir en la superación de estadios previos que conduzcan a generar metódicas eficientes en permanentes actualizaciones de estructuras.

En ese orden, se considera que el éxito de una entidad debe relacionarse con la superación de esquemas prototípicos que puedan servir para mejorar la capacidad de desempeño; admitiéndose de esta manera que se deben perfeccionar metódicas educativas con la finalidad de fomentar nuevas invenciones de intervención posible. De esta manera, se considera procedente y pertinente la adecuada revisión de las metódicas de formación y actualización profesional de mejoras permanentes con el fin de facilitar y transformar los procesos productivos.

Desde este contexto, se requiere según Carnota (2013) que exista conducción, administración, dirección y al respecto admiten su filial más próximo: gestión, de esta manera se considera que

deben desarrollarse líneas estructurales que puedan servir para gestionar las entidades corporativas con el fin de fundamentar procesos modernos.

Por tanto, la regencia de los procesos corporativos se orienta a la definición de lineamientos estructurales que puedan contribuir en la consecución de medios de gestión suficientes; que se secuencien a transformar los procesos sistemáticamente en función a mejorar las expectativas de logros y la comunicación transparente y oportuna de estos en todo el ámbito organizacional.

Resulta claro, que la fundamentación de procesos evolutivos debe orientarse en la definición de líneas estrategias que puedan servir en la conducción de procesos corporativos hacia mecanismos de transformación que en sus contenidos representen, efectivamente, las posibilidades de generar más novedad de contenidos, teniendo como norte la simplificación de procesos y aumento en la capacidad de respuestas frente a los cambios de la dinámica del mercado.

En el desarrollo del particular Díaz, Cardona y Aguirre (2014) reconocen que la gerencia de la empresa del presente exige referentes que trasciendan en el estudio financiero y de generación de medios para enfocarse en la conducción propia, considerando el entorno. En ese sentido, se admite que la actividad de guiatara debe orientarse a la revisión permanente de los elementos estructurales de orden económico financiero esto con el fin de determinar las capacidades de desempeño de la organización para proyectarse a transformaciones recurrentes. En otras palabras, los procesos van de la mano con la rentabilidad.

Es evidente que el liderazgo debe acompañarse de una gestión de talento humano eficiente y que se vincule de manera asertiva a una administración apropiada de recursos; que puedan contribuir en la práctica operativa permanente; requiriéndose adelantar con decisiones inteligentes, respecto de esos recursos, al éxito de la organización.

Por lo informado, es conveniente asimilar que las decisiones organizacionalmente eficientes deben supeditarse a los elementos de ingeniería interna de cada entidad junto a los factores contextuales externos y que pueden condicionar las prácticas operativas posibles; dándose, con esto, un proceso de equilibrio estructural oportuno en continuadas evoluciones con sus adecuaciones factibles.

En relación con lo informado Niño y Piñero (2017) destacan una superior calidad de desenvolvimiento de sus entidades como de los sujetos, en el constructo institucional; con la intención de atender a las carencias, expectativas institucionales y de la sociedad en conglomerado.

Desde esta perspectiva, se considera que debe darse en las entidades organizativas un proceso de perfeccionamiento permanente de competencias de orden cognoscitivo procedimental asumiéndose particularmente que deben tenerse mayores capacidades de respuestas en las estructuras de organización.

Así, se considera que los procesos formacionales deben requerir inversiones extraordinarias, pero pertinentes, con la finalidad de fortalecer las aptitudes de los grupos de trabajo. Esto, asumiendo liderazgos eficientes que puedan contribuir en la transformación de líneas productivas desde enfoques sistémicos y transversales.

Desde el orden expuesto, se comprende que las prospectivas de acción del talento humano deben enfocarse en la consecución de óptimas formas de habilidades y destrezas que de forma continuada perfeccionan el clima organizacional permitiendo generar agentes más competitivos ante las realidades que estructuralmente se dan.

En el mismo orden, Pulido y Olivera (2019) denotan que, por lo concerniente al talento humano, se dan referentes consolidados en el mismo, asociados al liderazgo y la cultura institucional. Estos, impactan expresamente en el desempeño profesional. Desde este enfoque, se admite que la fortaleza del perfil aptitudinal del talento humano requiere particularmente del desarrollo de multi-

dinámicas asociadas al clima organizacional asumiéndose y que esto, en práctica recurrente, permitirá fortalecer las capacidades de respuestas.

De tal manera, el desarrollo idóneo de los perfiles profesionales dentro de las organizaciones implica el impacto modelador de los liderazgos asertivos con la cosustancia de una cultura organizacional eficiente esto con el fin de lograr una identidad posible que permita con mayor ergonomía influir en el alcance posible de resultados.

De acuerdo con lo estructural, el desempeño profesional debe mejorarse de forma continuada esto exige de manera asertiva cursos de formación con perfeccionamiento, en el cual, el impacto de los liderazgos pueda ser considerado, efectivamente, para generar metódicas de intervención más eficientes al punto que la capacitación de los talentos humanos se genere en el propio ambiente de trabajo, con actualizaciones que progresivamente se van efectuando dentro de ese orden.

Por último, se debe estudiar desde la visión estructural la optimización gerencial asumiendo las urgencias de transformar dinámicas de operación permanente. En pro de esta perspectiva, Chirinos y Rincón (2006) reconocen la prospección, materialización y revisión de medidas contribuirán a que una entidad afiance sus propósitos. Es evidente que las organizaciones deben avanzar de forma permanente en la revisión de sus políticas estructurales con los fines de orientar sus talentos humanos y metodologías a logros más convenientes desde el punto de vista operativo.

En tal sentido, debe comprenderse que la organización pueda superar sus capacidades de respuestas, sus límites; ante las exigencias estructurales, admitiéndose, que esto requiere la incorporación de talentos humanos de forma eficiente en las distintas fases de intervención, con lo cual, se puedan superar coyunturas y crear medios cada vez más convenientes ante nuevos escenarios.

De esta forma, la optimidad gerencial será consecuencia de la disponibilidad de niveles operativos que sumen voluntades y superen un rendimiento promedio, generando un clima organizacional junto a una reputación de mayor alcance beneficiándose las intendencias en las continuadas superaciones de mecanismos de participación.

En refuerzo de lo anterior, Favas (2010) denota por la determinación de propósitos y mecánicas colectivas que serán monitoreadas por una concepción general; así pues, el perfeccionamiento de las líneas gerenciales requiere la revisión permanente de los procesos funcionales estructurales; con la intención de concebir la reconstrucción de procesos administrativos más oportunos a partir de una gestión de talento humano más eficiente junto a otras líneas de inversión estructurales.

En este sentido, se comprende que las líneas gerenciales, la acción grupalista y la interacción de estas deben ser susceptibles de un proceso de revisión permanente que contribuya a la modificación de ciertos estadios operativos con lo cual puedan asumirse correctivos eficientes para lograr resultados que puedan servir para lograr la optimidad de funcionamiento de la gerencia hacia la modernidad.

De igual manera, González y Martínez (2014) denotan que los cometidos organizacionales y la difusión de sus aptitudes para el alcance de un desenvolvimiento dinámico, en aspectos de actualización empresarial; de esta manera los esfuerzos, sistémicamente, deben conducir a la transformación del desempeño de los talentos humanos acorde a las necesidades operativas de las entidades exigiéndose cambios de forma recurrente.

En el mismo orden, Comas et al (2015) destacan que la dirección empresarial se convirtió en un recurso conveniente para preservar la guía sobre la intervención de aquellos, que trasciende en el desarrollo de los propósitos estratégicos de la empresa: En este sentido, se debe comprender que la metódica de las directrices empresariales debe confluir en un estímulo a la superación de las

intervenciones profesionales lo cual será posible cuando el individuo y el grupo logren generar metódicas de respuestas más asertivas y en el marco del consenso.

De seguidas, Leyva, Cavazos y Espejel (2018) reconocen que la competitividad empresarial requiere un cuerpo directivo dinámico, actualizado; dispuesto a la modificación estructural y tecnológico, y afirmando el requerimiento de admitir a los sujetos de la entidad como un medio de orden fundamental al que hay que resguardar.

Por lo que respecta a la intervención empresarial, se debe contar con un cuerpo gerencial avanzado, formado y en constante actualización; que combine experiencia y espíritu emprendedor; que pueda transformar las estructuras tradicionales por las más modernas; dándose respuestas más eficientes ante las nuevas expectativas de reacción que se puedan presentar permitiendo con esto fortalecer la identidad corporativa de manera más eficiente.

En torno a ello, Ramírez, Lay y Sukier (2020) denotan que la conducta del mercado ante la oferta y demanda trasciende en la rentabilidad corporativa generando supervivencia; de esta manera, es claro que el comportamiento del sistema macroeconómico debe influir en el reacomodo de las decisiones de cada organización a las cuales deben ajustarse los talentos humanos y líneas de liderazgo, con el fin de que se puedan generar mejores resultados.

Esto supone, particularmente, fundamentar innovaciones continuadas que permitan crear esquemas de continuado reinvento que permite trascender de esquemas previos hacia la reformulación de procesos multi-dinámicos que crean una identidad y cultura corporativa más óptima con el fin de fundamentar estructuras cada vez más eficientes.

Conclusiones

El desarrollo de la producción intelectual denominada evolución del concepto de liderazgo para el fortalecimiento de la gerencia moderna, debe suponer estudiar estructuralmente los contenidos de orden sistemático que influyen en la transformación de las dinámicas de relaciones entre equipos con líderes que en forma eficiente mejoran entidades corporativas.

Desde el enfoque de estudio, se presenta el liderazgo como una función trascendental que puede contribuir en la consolidación de realidades interespecíficas asumiéndose, en ese sentido, que los procesos de identificación entre guías de estructuras están asociados con los grupos, de forma permanente, y que deben orientarse a perfeccionamientos continuados.

En el desarrollo de los procesos funcionales se presenta la gerencia moderna, la cual, se caracteriza por establecer procesos más perfectibles y que puedan contribuir en las superaciones de barreras funcionales de común ocurrencia que pueden trascender en una actualización continuada de identificarios posibles de acción. De igual manera, la transformación gerencial se da como consecuencia de la activación operativa de una visión moderna, admitiéndose nuevas identidades o climas organizacionales en favor de procesos de desempeño que permiten consolidar nuevas mecánicas de participación.

Por lo concerniente a la optimización gerencial, debe reconocerse un proceso sostenido en el cual las estructuras funcionalmente puedan orientarse a perfeccionar las relaciones permanentes, gestándose actualizaciones que puedan trascender en la configuración de identidades corporativas cuya significancia se traduce en equipos de alto rendimiento en la generación de procesos mejor elaborados. Desde esta perspectiva, se comprende que el desarrollo de un liderazgo asertivo debe influir en la orientación de gerencia moderna en la cual se den optimidad a los procesos con estructuras; asumiéndose que la calificación continuada de los talentos humanos, confluyen en la transformación de procesos previos de continuada reingeniería y que, al final, permiten fundamentar secuencias de resultados más oportunos dándose actualizaciones trascendentales.

CAPÍTULO 2

Importancia de la comunicación para el ejercicio del liderazgo en el ámbito gerencial

Por: LIGIA MEIBOL FAJARDO VACA



INTRODUCCIÓN

En torno a los fundamentos teóricos sobre la importancia de la comunicación para el ejercicio del liderazgo en el ámbito gerencial, se pretende relacionar al lector con el conocimiento de los elementos asociativos que se vinculan con las interrelaciones entre directivos y grupos de trabajo, con miras al fortalecimiento de una dinámica proactiva en la toma de decisión eficiente para vigilar la marcha de las entidades organizacionales.

Desde esta iniciativa investigativa, se considera al alcance de la comunicación teniéndose en cuenta a Perozo (2006) que la asocia como una reciente percepción del perfil de la conexión dentro de la entidad y en el orden de las vinculaciones entre la corporación y su entorno; de esta manera, se asimila que existe un proceso de involucramiento en el cual las estructuras de una entidad se conectan con el fin de definir el flujo de informaciones de trabajo cuyo empoderamiento permita fortalecer la capacidad operativa de una entidad de acción posible.

En tal orden, la comunicación es un proceso sistémico de integraciones subjetivas que permite convertir a un contenido en un código de interacción mejorando el desarrollo funcional de estructuras y permitiendo generar una gerencia eficiente, en la cual, se puedan actualizar mecanismos operativos para fortalecer los niveles de empatía e integración estructural.

Así, la columna fundamental de la comunicación se relaciona con el ejercicio de un liderazgo eficiente, del que refiere Petit y Gutiérrez (2007), pues, estimula el medio de invención en su entidad; es aquel que promueve la creación y la motivación de sus integrantes, acrecentando su intervención, cultura y preparación en beneficio de la evolución y diversificación de la entidad.

En este sentido, el liderazgo se presenta como un medio de intervención en la unidad productiva asumiéndose que los entes directivos puedan impactar en su equipo de trabajo, estimulándoles al mejoramiento en sus niveles de desempeño, dada la necesidad permanente de una renovada frecuencia en optimizar los niveles de respuesta institucional, con lo cual, se considera que la fortaleza del liderazgo va a estar definida por la eficiencia de una comunicación asertiva cada vez más permanente.

Desde el orden expuesto, la eficiencia de los procesos organizacionales depende de la asertividad de las relaciones de liderazgo en el desarrollo comunicacional, lo cual, permite ir perfeccionando los estadios de desarrollo de competencias propias y comunes en beneficio de las transformaciones de carácter permanente que debe experimentar una organización.

Por otro lado, la articulación de lo previamente expuesto se definirá por el funcionamiento del trabajo en equipo, del cual Flores y Peña (2006) admiten que, en su constitución, la incidencia del espectro cultural y corporativo conforman la mayor parte. Por lo cual, en lo inherente a las connotaciones culturales particulares, será fundamental la tarea de contextualizar las ideas particulares para el abordaje de esta circunstancia.

Es evidente que la creación de los niveles de integración y empatía en los grupos de trabajo deben definir el ritmo de funcionamiento propio de la organización, entendiéndose de forma concreta que las evidencias de pensamiento-acción predominantes en un ámbito determinado van a incidir en el desarrollo de las entidades, lo cual, favorecerá la integración del grupo en función a metas de posible consecución.

Desde esta perspectiva, es conveniente afirmar que el desarrollo de la organización requiere de la definición operativa de equipos de alto rendimiento que, en sus dinámicas funcionales, puedan trascender en la superación de esquemas previos dándose con esto las suficientes transformaciones de orden operativo y beneficiándose los procesos dimensionales de continuada revisión y actualización, desde la comunicación asertiva.

En cuanto a la evolución de la gerencia se tiene a Flores (2005) que la refiere como un medio complejo que agrupa el empleo de conocimientos, novedad, actualidad y la expansión de referentes proactivos. Estos particulares, exigen que las entidades articulen aptitudes para el aprendizaje. Se asume de esta manera que se presenta el desarrollo de toma de decisiones efectivas dentro del ámbito de una organización con el fin de superar las capacidades de respuesta ante los ejercicios operativos que se vayan presentando y asumiendo una interlocución positiva y sentando las bases de una cultura de aprendizaje organizacional, como referente para situaciones futuras semejantes.

De acuerdo con ello, se considera que el desarrollo de la función gerencial exige de forma sistémica el involucramiento de estadios de formación que se articulen de manera efectiva en la redefinición de roles y formas de participación; con el fin de concretar una superación rentable de estructuras primarias en un funcionamiento continuado en la cohesión de equipos.

De esta manera, en el desarrollo de los equipos de trabajo, la fortaleza de la comunicación debe impactar en la articulación del liderazgo; entendiéndose, efectivamente, que se trata de generar una mayor integración de los miembros de un equipo en torno a propósitos y que puedan influir en transformar las mecánicas de participación suficientes.

Desde esta forma, se considera que la promoción del trabajo en equipo se fortalece con el desarrollo de un liderazgo eficiente que suele servir para fundamentar el alcance de un nexo oportuno y que pueda permitir generar líneas alternativas de intervención que faciliten mejorar desempeños funcionales posibles, desde la comunicación y asertividad.

Desarrollo

El punto de partida del proceso de creación de equipos de trabajo se vincula con la fortaleza de la comunicación, asumiéndose los aspectos particulares que se puedan relacionar en las mecánicas interactivas y permitiendo fundamentar procesos sistémicos de participación en los cambios estructurales posibles dentro de una organización.

En principio, Dos Santos y Bernardes (2010) sostienen que la comunicación debe presentarse de forma permanente, a efecto de regular las tareas gerenciales, facilitando información, estímulo y reparación en las personas designadas. De esta forma, se considera que el desarrollo de las mecánicas de participación en los procesos comunicativos estructurales debe relacionarse con la sustentabilidad de mecanismos de formación y funcionamiento que puedan dirigirse a la verificación de estadios de asociación y niveles de contribución en pos del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por tanto, el desarrollo de la comunicación debe relacionarse con la definición de tareas y roles de participación orientados a transformar las dinámicas de intervención en los procesos, asumiéndose la motivación de estructuras que puedan secuenciarse a generar otras posibilidades de intervención de notorio alcance, con la intención de mejorar las posibilidades de relacionamiento en procesos estructurales dinámicos aún más complejos.

En esta línea de ideas, resulta significativo considerar lo expuesto en el estudio de la comunicación de Salas (2011) donde reconoce que los comunicadores estratégicos deben apropiarse de competencias necesarias dentro de la gestión comunicacional gerencial; aspecto esencial para el triunfo de esta actividad.

Según esto el liderazgo del trabajo en equipo, dentro de las instituciones, exige de la activación de formas de comunicación especializadas que puedan prestarse en un ámbito particular para generar mayores niveles de comprensión entre los actores con el fin de fomentar estructuras dinámicas inclusivas y productivas.

Desde esta perspectiva, es necesaria la articulación de la comunicación en correspondencia con el desarrollo de competencias efectivas y que puedan orientarse a fortalecer roles interactivos, que puedan servir para consolidar nuevas intenciones de organización; asumiéndose, expresamente, cambios dinámicos consecutivos y que puedan afectar positivamente el ritmo de los estamentos funcionales.

En este contexto, Segredo et al (2017) afirma que la comunicación es una estructura socio-psicológica que facilita cuantificar cómo se representan los nexos interpersonales, el acuerdo ante las tareas y la suficiencia de la información. En este orden, se infiere que el proceso comunicativo estructural se integra de aspectos de orden complejo que se presentan dentro de un ámbito multifuncional considerando, además, elementos subjetivos y objetivos dados en un contexto.

Es evidente que el canal, el código y el contexto se relacionan de forma determinante en función del propio clima organizacional, asumiéndose de forma efectiva la ordenación de elementos que, relacionados con la entidad, favorecen mayor asertividad en las integraciones respectivas; permitiendo acrecentar la integración en niveles operativos con estos cambios comportamentales de forma dinámica.

En el mismo orden, reconoce Parra et al (2019) que la comunicación organizacional se presenta como eslabón del avance y consolidación de las entidades; exteriorizándose con las intenciones comunicativas generadas y fortaleciendo, a su vez, a la comunicación como un cometido transversal a la organización, pues cualquier manifestación de conducta es comunicación, lo cual supone elementos de interacción.

Se debe considerar, además, que la fundamentación de la comunicación organizacional se presenta como la creación de un paradigma de intervención dentro de las entidades organizacionales asumiéndose, expresamente, que la consolidación de estructuras, métodos e instancias de culturización, de manera permanente, facilitan la concreción de medios alternativos de relacionamiento dentro de las entidades de participación intra organizacional, con elementos propios de los procesos empresariales hasta la facilitación de la convivencia interpersonal, como bases para la productividad.

Desde lo expuesto, se considera que la definición de las estructuras de organización empresarial se debe crear, de forma permanente, canales de intervención con participación de todos los actores en sus distintos niveles de contribución; esto debe suponer el desarrollo de lo formativo con lo operativo en la definición de medios eficientes que permitan superar las barreras permanentes de asociación posible y que generen compromisos para su mantenimiento.

Resulta significativo el planteamiento de Contreras y Garibay (2020) cuando destacan el valor interdisciplinar de la comunicación en las organizaciones, por lo cual, deben ser considerada la integración de diversos referentes mercadológicos, antropológicos, administrativos y diversas visualizaciones comunicativas o comunicológicas; a fin de aproximarse a diagnósticos e intervenciones que persigan dar cabida a flujos comunicativos transparentes y eficientes.

Por tanto, se infiere que las dinámicas de comunicación requieren la fortaleza de metódicas específicas que, asociadas a diversas disciplinas, puedan contribuir en la consolidación de espectros suficientes para crear contenidos y generar socializaciones que puedan empoderar, a los integrantes de una determinada organización, de herramientas efectivas en la resolución de nudos críticos que afecten la productividad organizacional.

Así pues, se considera que las comunicaciones deben asociarse a las fundamentaciones de orden estructural que pueden servir para brindar una dinámica efectiva y que contribuya en la definición de referentes suficientes para transformar las estructuras de interlocución en el afianzamiento de medios operativos.

Consideraciones sobre el liderazgo en las organizaciones

El liderazgo, como fuente y motor de la organización, se asume desde los enfoques que están direccionados al fomento de integraciones efectivas y que puedan complementar el ámbito de interacción de las diversas estructuras posibles; dándose, respectivamente, un proceso de intervención que pueda contribuir en la consolidación de medios de ordenación y liderazgos entre los equipos de trabajo, a través de metódicas multidisciplinarias en la búsqueda de cambios significativos hacia la productividad empresarial.

En este sentido, del liderazgo se pronuncia Gómez (2008) reconociendo que, en los años recientes, la telefonía dinámica, el Internet y el correo electrónico y, en general, el avance de las tecnologías de información y comunicación, han influido expresamente en la identidad de las corporaciones y las tipologías de liderazgo.

De esta manera, se infiere que la gerencia más actualizada se ha sabido asociar con la tecnología para, de forma efectiva, dar seguimiento y generar flujos continuos de información que pueden contribuir en la creación de estructuras más eficientes y el logro de resultados posibles.

En lo referente al liderazgo, se convierte en un mecanismo de relación con el grupo; asumiéndose de forma expresa su impacto trascendente en las estructuras gerenciales y en la definición de medios de interrelación suficiente, que puedan permitir transformar las dinámicas operativas en procesos efectivos de trascendencia.

En este orden, Borjas (2011) reconoce el requerimiento de promover escenarios de investigación que fortalezcan la definición del liderazgo en estos tiempos de incertidumbre, en función de la aptitud y actitud necesarias para su ejercicio, así como de su verificación social en el ente organizacional; desde la perspectiva de intervención de la función del líder, en correspondencia con las tareas básicas que ejecuta el gerente en las entidades públicas y privadas.

Por tanto, resulta claro que la construcción epistemológica en la concepción del liderazgo, se relaciona con un compendio de elementos estructurales relacionados con la fortaleza de un líder y cuyas funciones integrales permiten comprender un campo de acción intencionado al fomento de buenas estructuras de interacción dentro de la organización, con las dinámicas efectivas de participación y que permiten mejorar las condiciones para el cumplimiento de los objetivos previstos en los planes de acción.

Así pues, el líder se enfoque en el desarrollo de estrategias suficientes que puedan contribuir en la consolidación de formas de interacción social en el ámbito de las organizaciones, desde el desarrollo de perfiles regulares o circunstanciales que se dan de acuerdo con la dinámica cambiante de la organización, con base a su entorno; requiriéndose distintos abordajes y formas de diversificación en el desarrollo de las tareas y roles, en función de los objetivos dados.

A ello, se suma lo propuesto por García, Boom y Molina (2017) que admiten que, en la actualidad, se requiere la preparación del gerente o líder de una corporación en la comprensión y la vinculación humana; potenciando al espectro laboral que se gesta en continuada transformación.

Se debe destacar que la articulación de competencias dentro de las organizaciones debe suponer la capacidad de articular las competencias de los talentos humanos en un clima organizacional, mediante la generación de acuerdos o consensos para el funcionamiento de la entidad respectiva asumiéndose que, en efecto, se presenta la posibilidad de avanzar en propósitos más estructurales cuando se generan esfuerzos coordinados y comprometidos en lo colectivo.

Desde esta perspectiva, se infiere que el liderazgo organizacional exige la configuración de identidades permanentes que influyan en las estructuras organizacionales y operativas sirviendo

esto de fundamento a la definición de estrategias compartidas más inclusivas y que se traduzcan en mayor armonía dentro del contexto de los planes operativos de trabajo.

Seguidamente, con relación al impacto del liderazgo en los equipos de trabajo, refiere Capa, Benítez y Capa (2018) que el liderazgo se vincula con el impacto trascendente en la formalidad y consenso de los sujetos y grupos, de acuerdo con el compromiso con la obtención de los propósitos organizacionales, no obstante, el requerimiento de la sustancia de un liderazgo asertivo no se había generado nunca antes con tanta intensidad como en el presente.

Desde esta perspectiva, el ejercicio de un liderazgo asertivo permite mantener y transformar las organizaciones, de una manera sostenible en el tiempo; conduciendo a generar una entropía y empatía y cuyos resultados facilitan generar niveles de productividad crecientes en favor de cambios positivos que pueden mejorar la imagen y el funcionamiento respectivo de la organización.

Por ello, se ha de suponer que, el mejor liderazgo, se soporta en una comunicación eficiente que, creando niveles posibles de identidad, permite avanzar en la consecución de propósitos efectivos y que generan escenarios de integración en la reproducción de logros de óptima satisfacción; permitiendo motivar logros mayores en el desarrollo de tareas compartidas.

En el mismo orden, la conectividad de liderazgo con la acción grupalista, colectiva y participativa es referida por Kwan y Cardozo (2018) quienes admiten que el liderazgo diverge de la gerencia. Es decir, no necesariamente el gerente es un líder y viceversa. No obstante, se presentan conceptos cointegradores en ciertos casos, puesto denotan un alcance diferenciado y peculiaridades disidentes que están marcadas, fundamentalmente por el poder decisorio.

Por tanto, es evidente que el liderazgo supera las propias referencias de la gerencia pues implica fundamentar un proceso de identificación-acción en el cual se soportan líneas operativas para la superación de esquemas previos; permitiéndose, en esencia, avanzar en líneas transformacionales que favorecen la expansión del desarrollo del trabajo organizacional.

De esta manera, el liderazgo trata de superar a cualquier gerencia clásica admitiéndose respectivamente las capacidades de responder a los nuevos retos en función a capacidades de logro que se direccionan a transformar a partir de la comunicación asertiva los procesos estructurales que permiten mejorar localidad operativa de los planes de acción.

Al respecto de la articulación del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el liderazgo organizacional se tiene lo expresado por Soto, Valente y Stagg (2009) quienes reconocen que el cometido es precisar los axiomas de la gerencia desde la connotación académica, como fenómeno de estudio, y del ámbito productivo; ambos, como factores esenciales para expandir y sostener nexos abundantes asumiendo tales actores.

Así, la materialidad del trabajo en equipo debe ser una evidencia del funcionamiento del liderazgo con la fortaleza de la comunicación respectiva; teniéndose en cuenta el desarrollo congruente de unos valores que permiten dimensionar el clima organizacional y las metódicas de reproducción posible dando sustentabilidad a cada organización.

Desde este contexto, se considera que el crecimiento del flujo reproductivo organizacional debe supeditarse a las líneas de integración operativa que permanentemente se dan atendiendo a las posibilidades de conectar roles para alcanzar propósitos beneficiados por una comunicación asertiva eficiente.

Se suma lo expuesto por Mantilla y García (2010), quienes reconocen que el equipo de trabajo supone a sujetos cohesionados, que se unen en una abstracta gama de interrelaciones que involucran los nexos interpersonales, el entramado de mandos organizacionales, el contexto e incluso, la historia personal.

Se comprende así que la organización del trabajo en equipo, dentro de las entidades operativas, debe asociarse a elementos de orden subjetivo-objetivo; considerándose que el compartir de una percepción es determinante para que las misiones operativas puedan focalizarse sin que se den barreras operativas o nudos críticos de mayor complejidad.

Dicho de este modo, las relaciones de grupos y subgrupos dentro de la organización deben conducir estratégicamente a la definición de una armonización operativa consistente, la cual, pueda conducir a la superación de posibles barreras coyunturales siendo la comunicación determinante para empatías consistentes que mejoran la calidad del trabajo en equipo.

En complemento de lo anterior, Szlechter (2010) admite que, por otro orden, esta economía de nexos implica la fijación de relaciones afectivas circunstanciales que incorporan las vinculaciones laborales, superándolas, involucrando estudios, amistades, amor, familia, entre otros.

De esta manera, las relaciones operativas dentro de una organización requieren revisar los elementos subjetivos influyentes en los ánimos de los actores; con el fin de facilitar la instrumentalidad metódica que beneficie la integración colaboración al ser elementos que facilitan el desarrollo de la comunicación.

En tal sentido, las reproducciones funcionales de cualquier entidad corporativa deben asociarse a los niveles de empatía posible, a la recreación continuada de los climas organizacionales, lo cual, requieren considerar a la identidad cultural como fundamento para la ingeniería de procesos metódicos intencionados a dar sostenibilidad al funcionamiento organizacional respectivo.

Desde este ámbito, se considera que el desarrollo de la fortaleza del clima organizacional se sedimenta en la consolidación de equipos de alto rendimiento, los cuales, emergen de manera efectiva de las capacidades de una sinergia y entropía suficiente; la cual, se exterioriza en la medida que los productos resultantes son consecuencias de una comunicación asertiva cada vez más eficiente entre talentos de potencialidades disímiles.

El impacto de la teleología de la formación de equipos es definido por Toledo (2019) como un reflejo superior a la intención de presentar ideas innovadoras y derivar nuevas definiciones; lo cual involucra aceptar nuevos paradigmas, tomar medidas acordadas, peculiarizadas por el oyente permanente y de la integración de equipos multidisciplinarios que configuran nacientes formas de trabajo.

De esta manera, se considera que el trabajo en equipo debe definir la posibilidad de acrecentar el desarrollo organizacional en función de nuevas referencias culturales admitiéndose las capacidades de los talentos de crear recientes concepciones para fomentar rutas alternativas de intervención favoreciendo las dinámicas de participación en evidentes transformaciones colectivas posibles que mejoran la calidad de los esfuerzos.

Se requiere fomentar un proceso comunicación efectivo, en el cual, las partes puedan oírse, ciertamente, para consensuar acuerdos en torno a la forma de llevar la organización con el fin de mejorar los procesos operativos que puedan traducirse en el cambio permanente de esquemas con innovaciones de posibles logros efectivos para condicionar nuevos procesos estructurales de acción.

Desde el mismo modo, se consideran los aportes en cuanto a trabajos de grupo de Cedeño, Ascensio y Villegas (2019) que refieren a lo -perfecto- como objetivo; al producir entornos organizacionales en los cuales se presenten equipos del 100%, en acuerdo que son integrantes de la naturaleza organizacional y no, desde la perspectiva de considerarse que se desempeñan para una; de acuerdo a esta visión, y en los supuestos de diferencias, logran darse respuestas en procura del logro efectivo de los equipos de manera honesta y transparente, sin pretender beneficios personales.

Por tanto, puede inferirse que la reproducción de los esfuerzos compartidos suficientes debe permitir establecer la superación de esquemas previos con el fin de fomentar entidades de óptimos esquemas; asumiéndose de forma determinante las capacidades estructurales de los talentos para superar las estrategias vinculadas con barreras comunicativas.

Resulta claro que la determinación de las diversidades de potencialidades puede influir en que las organizaciones puedan establecer líneas operativas de cambios constantes que se secuencien en la proliferación de procesos que permitan crear equipos dinámicos bien intencionados en mejorar las líneas de respuestas suficientes de continuadas transformaciones.

De esta manera, los responsables de la organización deben considerar el desarrollo de un estudio de la gerencia, en vinculación con el trabajo de grupo; resultando interesante considerar lo que, sobre liderazgo aportan Bustamente, Pérez y Maldonado (2008), los cuales, refieren de los particulares sujetos que invocan asuntos abstractos con los cuales colisiona la organización, haciéndose imprescindibles, lo cual, genera presiones a la organización de manera innecesaria. Se alude a una diferencia entre eficiencia y democracia interna.

En tal sentido, en pro de la eficiencia de la organización, se requiere de un liderazgo consistente, aunque esto implique una menor democracia interna.

Por tanto, se considera que la organización debe relacionarse a la fundamentación de fines en constante contraste, asumiéndose que se requiere superar coyunturas permanentes; con el fin de soportar criterios que permitan gestar una democracia institucional suficiente en la cual se superen estructuras secuentes.

De esta forma, se hace imperativo que la existencia de las relaciones organizacionales genere eficiencia, en correspondencia a un liderazgo sólido; que permita a los actores adecuarse a líneas estructurales generándose una merma en la necesidad de los consensos y permitiéndose, efectivamente, que se transformen en líneas secuentes de intervención dinámica.

De igual manera, la gerencia, de acuerdo con Hernández y Gómez (2010) debe ser multidisciplinaria, lo cual, permite identificar que el gerente requiere orientarse a utilizar estrategias para alcanzar un buen comportamiento de sus supeditados, en distintos renglones del ámbito social; de tal manera que la actividad gerencial, con acción grupalista, debe fundamentarse en la congruencia de visiones posibles.

En este sentido y en correspondencia al desarrollo de la intervención organizacional, se considera pertinente la existencia de talentos humanos en diversas disciplinas; que deben fortalecer canales de comunicación con el fin de asociarse a sus guiados logrando asumir posturas particulares, lo cual, permita una socialización suficiente a fin de superar nudos críticos, con el fin de alcanzar transformaciones suficientes y que permitan evolucionar en la calidad de los procesos potenciales con los resultados esperados.

De acuerdo con ello, se resalta que la socialización de los esfuerzos, dentro del grupalismo corporativo, debe asociarse a la capacidad del líder de guiar a sus miembros asociados al alcance de líneas de acción; dándose libertades, incluso, para que se puedan tener innovaciones que permitan transformar las reglas previas en el ámbito dinámico y que se presenta dentro de líneas de participación congruentes.

En este punto, resultan significativos los aportes internacionales de Borjas y Monasterios (2012), al referir que el norte de la gerencia de la centuria XXI, es permitir el surgimientos de recientes ideas y que derivan desde una cosmovisión planetaria para su entendimiento; sólo el gerente que atienda la abstracción de los mecanismos organizativos, logrará discernir el cumplimiento de la complementariedad y de las colisiones que surgen en las entidades.

Desde los particulares expuestos, debe reconocerse que las organizaciones deben permitir ciertas libertades en las relaciones de liderazgo-grupo; previendo que se puedan presentar líneas innovadoras para transformar los procesos primarios, lo cual, facilite la concreción de nuevas dinámicas y recrear líneas eficientes, impidiendo que las entidades se queden sin repuestas ante nuevas coyunturas actuales y potenciales.

Por tanto, se requiere que el gerente tenga la capacidad de diferenciar estructuras operativas dentro de diversas alternativas. Esto, con el fin de satisfacer fines operativos tratando de que las entidades puedan adaptarse a los cambios dinámicos que se puedan presentar.

A ello, se suman los aportes de Díaz, Cardona y Aguirre (2014) que refieren la importancia de la identificación, en la estructura organizacional, de un patrón combinado de concepciones, posibilidades, ideas, valores, conductas y comportamientos comunes de entre los miembros de una entidad; de esta manera, se comprende que la gestión organizacional se relaciona a una entropía de orden estructural y que permite relacionar a los líderes y al grupo en la búsqueda de nuevos referentes para transformar las líneas operativas de una entidad con cambios continuos.

En este orden de ideas, Niño y Piñero (2017) refieren que el liderazgo que trascienda la motivación y logre superar la contención a intervenir, logrará con una clara percepción de futuro atender a los cambios, asumiéndose los soportes de la administración, en lo referente a planificar, organizar y dirigir.

En este contexto, no se excluyen debates internos dentro de la entidad, por el contrario, promoverlos; con el fin de buscar cambios eficientes y que puedan superar esquemas primitivos al permitirse referentes más novedosos que le permitan, a la organización, evolucionar.

Así pues, se admite que la entidad administrativa debe buscar cambios permanentes que le permitan mejorar sus niveles operativos esto se debe secuenciar del desarrollo de una comunicación eficiente y asertiva que pueda trascender en crear canales de integración de mecanismos para generar nuevos medios estructurales de integración.

Por último, Silva, Dugarte y Rueda (2021) reconocen un ámbito colectivo y de esfuerzo colaborativo que conduzca a desarrollar un clima laboral, el mismo, impactará expresamente con la respuesta de los interventores, contribuyendo en superar la productividad.

Es decir, se considera que el desarrollo de un ambiente profesional de superaciones permanentes se vincula con una comunicación conveniente y que permita, de forma asertiva, buscar nuevos referentes que impulsen a transformaciones eficientes para generar innovaciones de posible alcance.

Conclusiones

Sobre las notas que destacan la importancia de la comunicación para el ejercicio del liderazgo en el ámbito gerencial se considera, en forma determinante, lo significativo de la comunicación asertiva y transparente; lo cual, permite a los integrantes de una determinada institución llegar a consensos o liberalidades para trascender en el desarrollo de las entidades respectivas.

En primer orden, se hace referencia a la comunicación asumiéndose como un proceso integral que permite fortalecer las instancias de participación desde líderes hacia los miembros del grupo asumiéndose y que se pueden generar focalizaciones diversas, intencionadas a superar esquemas previos que puedan servir para consolidar cambios posibles.

En cuanto al liderazgo, debe presentarse de forma efectiva y eficiente permitiendo, en líneas estructurales, patrones de identificación cultural que puedan servir para sedimentar nuevas líneas

estratégicas de participación y que puedan permitir crear estructuras operativas en la organización intencionadas, a fortalecer los cambios trascendentales en la calidad del trabajo respectivo.

Por otro lado, se presenta la estructura del equipo asumiéndose de manera manifiesta la consolidación de competencias compartidas y que deben permitir buscar diferentes líneas de intervención; asumiéndose, con esto, la posibilidad de diversificar las formas de participación y que pueden cambiar desde un ámbito a otro por mecánicas estructurales posibles, en el marco de la productividad.

En otro orden se presenta el contenido de la gerencia asumiéndose expresamente que debe generarse un proceso de intervención que pueda servir para que actorías disímiles participen en la toma de decisiones que pueden servir para fundamentar mecánicas de reproducción cada vez más eficientes con el fin de trascender en cambios organizacionales posibles.

Por lo afirmado se entiende que la comunicación es determinante para que las relaciones de líderes con equipos permitan generar líneas alternativas de participación permitiéndose en efecto configurar nuevas formas de decisión con intervención fundándose en lo respectivo una metódica eficiente que pueda contribuir en la transformación de procesos con una eficiencia de carácter permanente trascendental.

CAPÍTULO 3

La comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial, en tiempos de incertidumbre

Por: FRANKLYN GREGORIO MACIAS ARROYO



INTRODUCCIÓN

La comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial en tiempos de incertidumbre, permite relacionar al lector con los procesos de interlocución que permiten coadyuvar en la generación de mayor empatía entre un dirigente y su equipo de trabajo; con el fin de sostener avanzada resiliencia y resistencia ante cambios adversos y que se pueden presentar en particulares realidades de contingencias.

Desde esta perspectiva, Perozo (2006) destaca que la comunicación corporativa es una variante esencial que soporta estrategias fundamentales de las entidades empresariales; en su afán pujante de crear y sostener una presentación de aceptación, entre sus públicos objetivos y que establece la necesidad de fortalecer la interlocución entre los integrantes de una organización; con la finalidad de generar expansión evolutiva, a partir de la asertividad de los procesos de cohesión entrópica y en la búsqueda de resultados eficientes.

Para lo estudiado se considera que la comunicación es vital, para que las líneas de acción e intervención de una organización puedan funcionar; promoviendo la identidad común, en el marco de procesos de integración del talento humano. Ello, con el objeto de propiciar el éxito de los actores organizacionales, en todos sus niveles, para mejorar capacidades de respuesta frente a coyunturas que afectan la normal dinámica de los procesos respectivos. De esta forma, resulta significativo un proceso en el cual, las relaciones humanas profesionales, permitan establecer nuevos referentes de asociación que dispongan una entropía cada vez más relevante.

En cuanto al liderazgo, Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce y Rodríguez-Ponce (2006) refieren que rol del líder, la manera con la cual se conduce, la retroacción de los subordinados, el nexo líder-seguidor; hacen comprender que deben existir procesos de comunicación asertiva en los cuales, el líder, transmite una carga de información que, sirviendo de modelo referencial influyente y motivacional, permite a los seguidores del grupo de trabajo mejorar la solvencia de su desempeño y superar obstáculos de posible ocurrencia en escenarios de contingencia.

El desarrollo del ejercicio de liderazgo debe soportarse en un proceso en el cual el comportamiento de los empleados, dentro del clima de la estructura organizacional, sea demostrativo y de que se identifican con sus dirigentes; lo cual, genera una armonía efectiva dentro de la organización permitiendo con esto producir transformaciones positivas entre los distintos niveles de intervención y asumiéndose que, con esto, se crea un mejor nivel de reputación.

Desde este contexto, destaca lo relativo al nexo de comunicación-liderazgo con gerencia, del cual Rubino (2007) afirma que el camino del liderazgo es más abstracto y exige de la conformación de elementos que superan la planificación, ordenación y régimen de tareas y procesos; se debe considerar que el perfecto funcionamiento del liderazgo es producto de una comunicación asertiva y debe contribuir en el afianzamiento de una gerencia moderna en la cual se pueda generar un óptimo manejo de los recursos, con el fin de que se pueda trascender en la transformación del propio talento humano, de manera que se presenten logros más relevantes, traspasando coyunturas.

Desde el orden informado, se considera que la fundamentación de los procesos gerenciales podrá mejorar con miras de generar perfeccionamiento, en la medida que se establezcan como referentes mecanismos de comunicación eficientes y que puedan servir para perfeccionar la integración de los roles de los integrantes de la organización, en el mismo orden de secuenciar un nuevo espectro de interacción en ámbitos dinámicos.

Resulta claro, que se debe generar un proceso de estructura permanente que se oriente a afianzar la secuencia de funciones más eficientes, como resultado de una gestión de interacción humana más calificada, en la cual, se perfeccionan las metódicas cuando los niveles de identificación con comprensión, suficiente, permiten trascender nudos críticos.

De igual manera, el impacto de la comunicación en la efectividad del liderazgo, en tiempo de incertidumbre, es considerado por Díaz (2005) cuando refiere que, frente ambientes deficientemente estables y la dificultad de proceder a ciegas, los integrantes de la organización y, en singular, su elevada gerencia; requieren regir pronunciados niveles de información para evidenciar, con éxito, sus tareas fundamentales.

En función de ello, es pertinente considerar que se presenta un proceso en el cual, las dificultades de los contextos pasan a implicar el desarrollo de una gerencia eficiente y que responda a las contracciones particulares; admitiéndose que deben superarse coyunturas de diversa índole y esto, con el fin, de no mermar los niveles de competitividad.

En el orden expuesto, se considera que la fundamentación de la comunicación puede servir para redefinir el liderazgo en función de los elementos cardinales, que permitan crear estructuras eficientes y que superen las coyunturas trascendentes; esto requiere la disposición de los talentos humanos en una comunicación asertiva de permanente revisión.

Por lo que respecta a los referentes expuestos, se considera que es pertinente que se mejoren las prácticas comunicativas con el fin de que se puedan fundamentar dinámicas eficientes y que sirvan para superar adversiones de forma recurrente; ello, requiere que el binomio de liderazgo y comunicación funcione de la manera más perfectible.

DESARROLLO

En la construcción del liderazgo, junto a la gerencia, debe considerarse que el desarrollo de la comunicación se convierte en un determinante significativo, para lograr que la organización resista, se recomponga y transforme frente a procesos adversos; con el fin de que pueda contribuir en la eficiencia de mecánicas de intervención, suficientes, para mejorar los ejercicios operativos y estratégicos.

Así pues, para considerar el estudio de la comunicación, se destaca según Uribe (2006) que la obtención de una abstracción del lenguaje que contribuya a la comprensión de las premisas, que colabore al entendimiento de lo que se plantea en el ámbito organizacional y en el cumplimiento de los objetivos; que facilite el esclarecimiento de lo que el otro menciona, es determinante; por tanto, se entiende que el éxito de las organizaciones depende del uso de un código de interacción más eficiente y que permite fortalecer los niveles de intervención del grupo con ciertas identidades o roles de contribución.

Desde esta perspectiva, se considera que los mejores referentes de funcionamiento de una organización dependerán de la posibilidad de generar estructuras operativas que respondan a los cambios bruscos, esto se supedita a la asunción de medios eficientes que, a partir de la comunicación asertiva, permitan enrumbar a la entidad en tiempos de coyunturas.

En este aspecto, la comunicación es abordada por Salas (2012) como un proceso que debe considerar comunicadores estratégicos (aliados comunicacionales) para optimizar la gestión gerencial; que permitan una visión alejada de la dinámica cotidiana, como referente a la evaluación de las políticas comunicacionales actuales, sin estar comprometida y sin conflictos de intereses.

En este orden, se considera que la perfectibilidad de la función gerencial se supedita a instrumentar medios con canales de comunicación que, en forma eficiente, impidan que se presenten barreras o ruidos entre los actores, que puedan afectar el normal funcionamiento de las relaciones institucionales, por lo cual, se requiere establecer mecanismos de práctica, con culturización permanente, que favorezca ese proceso de empatía con resistencia.

Por otra parte, para la articulación de la comunicación, resulta significativo considerar los aportes de Rodríguez y Del Pino (2017), reconociendo que la competitividad, superación continua,

posicionamiento, innovación, eficiencia-eficacia, y la productividad, se supedita a la información organizacional y su adecuado tratamiento; así mismo, junto a la fortaleza de comunicación institucional. Con ello, el desarrollo de la interlocución considerando que se requiere establecer niveles de ordenación que permitan la participación y el desarrollo personal de talentos con diversas potencialidades de la entidad, fundándose en la eficiencia de la comunicación significativa.

De esta manera, la comunicación organizacional, se presenta como un medio efectivo para el mejoramiento de las relaciones profesionales que trascienden en las reglas de modelación con entendimiento útiles para que el desarrollo de las competencias profesionales y que pueda mejorarse de forma continuada, principalmente en ambientes bruscos e imprevistos.

En el mismo sentido, se infiere que el éxito de la comunicación en la organización se sustenta, según revela Charry (2018), en la asociación de esta al mundo presente variado y competitivo, vinculado a la comunicación sistémica y dinámica. Es decir, el líder debe oír a sus colaboradores tratando de reflejar igualdad, horizontalidad; sensaciones que conduzcan a hacer interlocución para vincularse, de esta forma, se considera que se requiere presentar una comunicación inclusiva en la cual los mandos bajos-medios sean oídos por los altos para alcanzar mayores niveles de empatía, así como para resolver conflictos, con base a la transparencia resiliente de los elementos comunicativos.

Para el particular, se considera que la fortaleza de la comunicación debe relacionarse con el fundamento de referentes comunes entre los actores y que se asocien a los procesos de interacción; siendo relevantes la gestación de compromisos de llevar adelante el éxito de las gestiones compartidas, con el fin de consolidar estrategias eficientes y que permitan adelantar resultados de mejor contenido, en función de superar las coyunturas que convencionalmente puedan darse.

En este mismo orden de ideas, la comunicación, afirman Cazzadore y Aponte (2021) es determinante para que las personas complementen e integren información para alcanzar algún cometido particular. Desde el enfoque referido, la comunicación se convierte en un puente para identificar fines dentro de procesos y estructuras suficientes para alcanzar transformaciones de las entidades, siempre que busquen superar desavenencias que regularmente se pueden presentar.

Desde este ámbito, se presenta un proceso de dinámicas compartidas y que requiere de una práctica con culturización de habituación, permanentemente, intencionada a fortalecer el espectro de desempeño organizacional en procesos de continua superación de esquemas conductores a la actualización posible.

Así, el cometido de la comunicación se relaciona con el desarrollo del liderazgo, al cual, Rodríguez (2010) asocia con la relación entre la cultura organizacional y los estilos de liderazgo, los cuales, se articulan dentro de la economía de la empresa y de la conducta organizativa; ambas, relacionadas con la pertinencia de las organizaciones. De esta manera, es evidente que el desarrollo de las entidades requiere que, la gerencia mayor, produzca mensajes que sean sostenibles en el tiempo entre los niveles de la organización, con el fin de sincronizar los esfuerzos respectivos. La diversidad en la unicidad comunicacional.

Por tanto, se considera que la realización de la estructura organizacional requiere que la modelación de los líderes tenga aceptación en sus seguidores. Esto, será efectivo, cuando se creen los niveles de empatía suficientes y que puedan continuar en procesos ulteriores de desarrollo, especialmente, cuando los diversos roles se exponen e interactúan en escenarios controversiales.

En el mismo orden, respecto del liderazgo, Villar-Vargas y Araya-Castillo (2019) refiere a una determinación de la alta dirección y el referente de liderar en pro de resultados que coadyuven en el mejoramiento del desempeño; gestándose un aprendizaje organizativo real, referido al sustrato de un cuerpo de dirección, de una entidad y que puede influir en las normas comportamentales de los niveles bases, asumiéndose que se construye evidencias de acciones compartidas frente a contenciones.

Por ello, la configuración de las relaciones organizacionales debe supeditarse a la evidencia de tareas comunes y que parten de una identificación de elementos que, superando barreras en la comunicación, promueven el éxito de la organización, con base en procesos de continuada revisión, para superar los esquemas anteriores que no cuenten con resultados coincidentes con los objetivos y fines de la organización.

Así pues, la trascendencia de la comunicación en el liderazgo implica lo referido por Riquelme-Castañeda, Pedraja-Rejas y Vega-Massó (2020) cuando señalan que el paradigma integrador sustenta relaciones sistémicas del cuerpo directivo, la cultura organizacional, el nexo con el rango superior, la asunción de decisiones y los formatos de liderazgo transformacional y transaccional. De esta manera, se considera que la ordenación de procesos ejecutivos en una entidad se relaciona con elementos subjetivos junto a los objetivos y que permiten consolidar una comunicación eficiente para generar expectativas que trascienden limitantes controversiales.

Entonces, se admite que las entidades funcionales se fundamentan en mecanismos integrales de participación, intencionados a dirigir procesos eficientes; en los cuales, los distintos agentes puedan mejorar sus referentes de desempeño teniendo en cuenta que se presentan capacidades de responder ante las barreras que se puedan suscitar.

En todo este proceso, el papel del liderazgo, es reconocido Petrone (2020) cuando afirma que al líder, como sujeto participante en la vida convencional de la organización, consolida entre sus colaboradores un compendio de comportamientos y actitudes asociados a la creatividad; de esta forma, se concuerda que el líder debe ser un pragmático de la entidad y que actúe de forma manifiesta para asociarse a otros agentes, con el fin supremo de establecer la diversificación de las líneas operativas que se orienten y a inferir en la continuidad de procesos simples y complejos.

Paralelamente, se considera que el líder debe mejorar las técnicas de culturización en el desarrollo de las competencias profesionales entre todos los actores organizacionales, con el fin de que se den elementos de relacionamiento y que puedan beneficiar el desarrollo de tareas fundamentales; admitiéndose el cambio de esquemas para mejorar resultados de palpable revisión.

A toda esta perspectiva, se suman las ideas de Rojas et al (2020), destacando un nexo de influencia de líderes junto a colaboradores. Se da el nexo de un líder competente cuando logra generar, con sus acompañantes, diversos paradigmas modernos asociados al modelo relacional, dándose un liderazgo transformador. De esta forma se trabaja sobre la base de ejemplos referenciales actitudinales, asumiendo prácticas inclusivas de los dirigentes en relación con sus grupos, permitiendo modificar, de forma progresiva, las intenciones en la realización de actividades conjuntas con el fin de perfectibilizar los niveles de acción de la organización.

Por tanto, en los mecanismos señalados es evidente que se producen transformaciones sucesivas en la forma de desarrollo de las competencias, lo cual, permite perfeccionar la capacidad de respuesta de los agentes ante exigencias de continuado aumento, asumiéndose que el perfeccionamiento de la comunicación permite generar estrategias de contingencias que evolucionan de manera continuada y que involucra compromisos de todas las partes.

Gracias a ello, puede inferirse que el proceso de concertación del liderazgo y la comunicación conducen al afianzamiento de la gerencia. En este sentido, para Sánchez (2008) se dan formas de dirección y liderazgo asumiendo el esfuerzo del dirigente en las funciones o en sujetos, considerándose la bidimensionalidad de: tareas y personas; entendiéndose, que la gerencia exitosa debe considerar la concertación de elementos subjetivos con los objetivos y que se presentan para establecer el perfecto funcionamiento de las entidades de emprendimiento; teniendo en cuenta que se mantiene la materialidad de elementos técnicos a pesar de las contrariedades puntuales que se pudiesen dar.

De esta forma, la comunicación debe presentarse de manera asertiva; con la finalidad de que se puedan generar ejes permanentes de interrelación, que conduzcan a crear estrategias contingentes para superar las desperfecciones de ordenación y que se puedan dar, admitiéndose con esto, la posibilidad cierta de modificar estructuras en correspondencia a los variantes contextos que se puedan ir presentando.

Así mismo, la gerencia, como consecuencia del ejercicio del liderazgo y la praxis comunicativa, es destacada por Jorna, Castañeda y Véliz (2016) cuando denotan que el liderazgo exige incorporar a sujetos o subordinados; implica una ramificación disidentica del poder entre líderes e integrantes del grupo; asumiéndose por poder, la aptitud de expresar trascendencia para modificar los comportamientos o acciones de individuos o grupos.

De acuerdo a estas premisas, se atiende a la verificación de mecanismos de participación suficientes y que estén intencionados a incluir los mandos medios y bajos, desde una perspectiva de horizontalidad, en las identificaciones de estructuras dinámicas en materia comunicativa; con el fin de que se puedan converger las líneas operativas en atención a los indicadores de gestión y que se compartan de forma recurrente en un lugar determinado, para afianzar los medios secundarios y con miras de superar las contracciones que ordinariamente pudiesen darse.

En este orden de ideas, se dan los elementos relacionantes de gerencia y comunicación, asumiéndose, según Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) que la conducta y el comportamiento del sujeto, en el perfil del gerente de una entidad, impactan en la perdurabilidad, calidad y el éxito en el mercado; así pues, el gerente debe convertirse en un agente -influencer-, que de manera expresa debe motivar en sus liderados el mejoramiento de sus capacidades de logro; con el fin de que se puedan consolidar estructuras más eficientes dentro de la organización y con posibilidades de responder ante nuevas exigencias, junto a escenarios convulsionados.

Así, los niveles de impacto eficiente de la relación del líder con el grupo deben servir para generar factores asociativos y que, a partir de una comunicación trascendente, pueden implicar recrear los procesos asociativos; admitiendo que la referencialidad del gerente, en óptimo de desempeño, puede permitir mejorar la vinculación del equipo, conduciendo a reglas oportunas y que trascienden a mejorar los esquemas operativos.

Al respecto, postulados de la gerencia, aportados por Chen-Quesada y Ruiz-Chaves (2020) suponen que se deben articular la competencias profesionales y habilidades de los sujetos directivos y establecer mecanismos de registro de las experiencias que fundamenten la evolución de la regencia educativa, en el ámbito organizacional. Se requiere, efectivamente, que los talentos humanos se dispongan a desarrollar tareas de formas especializadas y asumiendo a los entes regentes como proyectores de los reflectores imaginarios, que deben ser ampliados por los actores intermedios con el fin de afianzar la fortaleza y sincronía de la entidad respectiva con mejores posibilidades de desenvolvimiento ante escenarios adversos.

Desde la perspectiva expuesta, se considera que el proceso de formación educativa debe ser congruente para consolidar los perfiles aptitudinales suficientes, con el fin de que se puedan generar espacios para la formación profesional permanente y configuración de proyectos de vida. Esto, para superar expectativas mínimas que se puedan presentar en cuanto a desarrollo de funciones, en un proceso de continuadas actualizaciones de calidades.

Ante lo expuesto se tiene que, la gerencia, se dimensiona considerando lo expresado por León y Arias (2021) atendiendo al liderazgo como a la cultura organizacional, los cuales, pueden comportarse de forma diferente en el contexto de acción; asumiéndose de manera perfecta para que las organizaciones se desenvuelvan en campos proactivos de permanente transformación y emulando liderazgos que funjan como mecanismos de referencia para consolidar las técnicas de intervención en la superación de expectativas relevantes de permanente transformación.

Partiendo de lo anterior, se infiere que la cultura organizacional se debe fortalecer en función de las metódicas relevantes y que puedan contribuir en la consolidación de una forma de pensamiento con acción; que pueda inferir en el mejoramiento de las intenciones de participación con el fin de crear esquemas pertinentes y para avanzar en el desarrollo de mecanismos eficientes.

Cabe decir, que la gerencia en función de liderazgo y la comunicación, en tiempos de incertidumbre, debe considerar lo expuesto por Borjas y Monasterio (2012) quienes aluden a modas gerenciales en sus intervenciones y que son contrarias al avance intrínseco de las entidades que dirigen; se asume, de esta forma, que se destacan paradigmas de ordenación secuenciados y que se contraponen a los niveles estructurales de desarrollo de las entidades, por lo cual, deben buscarse medios alternos para equilibrar los referentes de participación en las entidades.

Por tanto, se reconoce que en los momentos de contrariedades deben destacarse que urge buscar líneas suficientemente direccionadas a fomentar soluciones de intervención gerencial cuando se presentan ambientes inseguros, lo cual, exige alcanzar paliativos convenientes para llevar adelante a las organizaciones en escenarios de permanente actualización en sus estructuras frente a convulsiones. Transparencia y compromiso serán muy relevantes en este proceso.

Desde este ámbito, se infiere que el fortalecimiento de las entidades empresariales debe relacionarse con un mecanismo continuado de revisión de las estructuras funcionales que presentan situaciones por mejorar, reportadas desde diagnósticos objetivos y a través de mecanismos de recolección científicos. Así, ante determinadas contrariedades se requiere transfigurar las instancias para mantener rentabilidad, competitividad y fundamentación oportuna; para trascender a realidades circunstanciales y evitar la normalización de debilidades organizacionales.

Este complejo escenario, Cediel y Krausel (2013) estiman que la incertidumbre puede darse en las diversas fases del camino de decisión, o en tanto se genera el estudio del riesgo. Así, la incertidumbre se relaciona con los tomadores de decisiones; se refiere, en ese sentido, que las impurezas se matizan cuando efectivamente los sujetos no tienen un panorama claro para asumir las determinaciones en los escenarios de complejidad, con el fin de que se pueda trascender con comunicaciones asertivas y que puedan implicar responder a un panorama variante.

Por tanto, en el desarrollo de las definiciones gerenciales se debe considerar que, efectivamente, las entidades de emprendimiento se relacionan con situaciones difíciles, las cuales, deben corregirse oportunamente; esto requiere de canales de comunicación con entendimiento y que en forma efectiva, puedan contribuir en la definición de revisiones con superaciones continuadas, para afrontar nuevas metas de participación sistémica y permanente.

Se requiere connotar, dentro de las entidades de emprendimiento, unidades de operaciones cuyas líneas estratégicas estén direccionadas a determinar la naturaleza e impacto de los riesgos potenciales en el funcionamiento respectivo; esto con el fin de articular medios de control, superación e incluso tratar de obtener algún referente que pueda contribuir en mejorar las instancias de participación y con el fin de atender al mejoramiento de los procesos evolutivos en un orden cambiante.

En la relación de liderazgo y comunicación en realidades inciertas, sostiene Rodríguez y Pinto (2018) que el riesgo junto a la incertidumbre, junto a la sobrecarga informativa asociados a la cantidad y calidad de la información empleada en el camino, exigen el desarrollo de la participación gerencial y que se relaciona con realidades de un panorama que no evidencia situaciones claras frente a las cuales debe considerarse que se requiere establecer el discernimiento de decisiones; con el fin trascendental de que se pueda reformular las mecánicas de intervención con amplitud de respuesta para mejorar los líneas de intervención progresiva ante coyunturas.

Se denota, entonces, que la realidad de incertidumbre se presenta como condicionante en la definición con la práctica de las líneas gerenciales y que puedan servir para modificar los procesos

estratégicos; requiriéndose definiciones evolutivas que puedan significar y establecer nuevas delimitaciones procesales que superen obstáculos, todo lo cual, requiere de un liderazgo con comunicación permanente para sobreponerse a adversiones.

Desde el enfoque señalado, se admite que el proceso de contracciones universales, causados por factores diversos, exige de las organizaciones, requerimientos relacionados a la incorporación de mesas de trabajo de reingeniería y readecuación, para resistir a los embates; esto exige de una comunicación asertiva e inclusiva con un liderazgo más eficiente en los diversos escenarios de la organización.

Dentro del orden referenciado, se comprende según Alvarado, Acosta y Mata (2018) que los requerimientos de las entidades son denotadas por el orden global en el cual se desenvuelven, generando competitividad proactiva entre sí y ameritando una secuencia en la toma de decisiones correctas. Por lo expuesto, los ambientes globales reproducen complejidades en diversos escenarios, con factores disruptivos de distintos órdenes, lo cual, implica planificar estrategias eficientes asumiéndose de manera particular y que se pueden transformar los procesos respectivos, superando las contrariedades.

De esta manera, se considera que las realidades organizacionales deben relacionarse con medios de definición, admitiéndose que deben superarse en la búsqueda de respuestas y alternativas ante caminos inseguros, secuenciados, a que se reformen líneas operativas mediante instancias de participación; en los cuales, la comunicación con liderazgo permita superar contrariedades de manera efectiva.

Por consiguiente, las diversas contingencias que pueda experimentarse, incluso desde el ámbito global, suelen afectar las dinámicas de las organizaciones; esto exige transformar las políticas tradicionales para resistir ante ciertas coyunturas, lo cual, exige medir las capacidades de resistencia de los talentos, sus expectativas de innovar, crear y transformar lo básico; con el fin de mantenerse competitivo y no desaparecer a pesar de las circunstancias difíciles que se puedan ir presentando.

En relación con la realidad de la gerencia en tiempos de incertidumbre, refiere Díaz y Salazar (2021) al tenerse que las actividades y competencias de los stakeholders no están bien definidas, la incertidumbre se apodera de los talentos y esto puede generar un compendio de aspectos en el ámbito laboral que de igual medida, puede evidenciar una realidad contraria a las particularidades que suponen fomentar un nuevo liderazgo.

De lo cual, las actividades de orden funcional de una organización parecen inicialmente predefinidas; no obstante, en el curso del proceso operativo, es común que se presenten algunas complejidades sobrevenidas y esto exige que deban forzosamente presentarse correctivos, con el fin de que las entidades puedan responder a nuevos requerimientos posibles en función de las mecánicas que se logren ir transformando.

Por lo expuesto, en los ambientes contrarios, se requiere disponer de un liderazgo eficiente el cual, pueda consolidar los canales de comunicación suficientes para conocer las potencialidades y expectativas de los talentos y con la finalidad de redefinir sus operaciones en los nuevos escenarios para que sus aptitudes se dispongan como medio de respuesta ante los posibles entornos que forzosamente se van recreando.

En último orden, respecto de las gerencias en tiempo de incertidumbres, refiere Candelo-Viáfara y González-Campo (2022) reconociendo que es factible que las empresas precisen la connotación de la incertidumbre, para así aportar contribuyendo en la inteligencia organizacional y trascender en su toma de decisiones; se debe considerar que, en ese sentido, la presentación de incertidumbre se convierte en fundamental para la definición en perspectiva de los planes de intervención que se

deban disponer para definir la ergonomía organizacional, aspirando mejorar resultados en contrariedades.

Desde el enfoque tratado, la proliferación de redefiniciones funcionales exige disponer de un proceso de comunicación locacionado entre las diversas entidades de una organización con el fin de que pueda detectarse, de forma apriorista, los elementos influyentes en una disrupción y que obliguen a buscar correctivos trascendiendo las barreras que comúnmente se pudiesen presentar.

Así pues la inteligencia organizacional debe asociarse con el clima de intervención entendiéndose de forma manifiesta que se requiere la asunción de un liderazgo verdaderamente transformacional, en el cual, los modelos referenciales estimulen la asunción de mecanismos que puedan servir para superar adversidades de manera continuada, implicando la recreación novedosa de medios que, en forma operativa, permitan mantener la reputación de un referente identificativo para superar estructuras de contracción en escenarios volátiles.

A MANERA DE CIERRE

En cuanto a la comunicación y sus aportes al liderazgo gerencial en tiempos de incertidumbre, se permite comprender de manera sistemática, la materialidad de procesos permanentes de interlocución que puedan establecer estándares de empatía con entropía organizacional en los diversos estratos de la entidad organizacional.

Desde el enfoque expuesto se considera que la comunicación será asertiva cuando se presente el contenido de un liderazgo transformacional eficiente y que permita modificar las instancias o estructuras para responder ante los cambios exigentes o contracciones que pudiesen presentarse de esta manera se pretende superar cualquier contingencia en un orden determinado por afectar la normal continuidad de procesos.

Resulta claro que la fundamentación de los mecanismos de intervención debe, de forma permanente, adecuarse a los nuevos escenarios que se presentan en la práctica; asumiéndose que las coyunturas dadas pueden inferir en la determinación de medios evolutivos, innovadores y trascendentes que tengan la posibilidad de responder a los cambios de contextos en función a las variantes relevantes.

De tal manera, los ambientes de incertidumbres, rodeados de múltiples factores, pueden conducir a las entidades a buscar cambios eficientes con el fin de responder a las nuevas exigencias; esto, con el fin de mantenerse en la acción de una organización rentable, competitivo y sostenible; que traspasa a las coyunturas del tiempo con el fin de responder a las variantes de nuevos escenarios de interacción.

Resulta claro que las incertidumbres obligan a las organizaciones a replantear sus líneas de funcionamiento, al punto de que se puedan superar las formas tradicionales de organización y acción para suponer otras más funcionales en los escenarios que se puedan presentar; con el fin de generar mecanismos convenientes que puedan superar obstáculos de interacción.

Así pues, desde la perspectiva expuesta, se reconoce que la fundamentación de los procesos estudiados permitirá trascender a las coyunturas, lo cual, debe asociarse a la implementación de mecanismos suficientes y que contribuyan a consolidar cambios estructurales en función de los requerimientos; esto, con el fin de traspasar ambientes coyunturales, convulsionados y contingentes.

CAPÍTULO 4

Tecnologías de Información y Comunicación: Aportes al liderazgo organizacional

Por: CARLOS EFRAÍN VÁSQUEZ FAJARDO



INTRODUCCIÓN

Los aportes de las tecnologías de información y comunicación al ejercicio del liderazgo organizacional, se asume desde la transversalización de viabilizar los medios especializados para el perfeccionamiento de relaciones intersubjetivas, en la evolución dinámica de los climas organizacionales societarios.

Dentro de esta mecánica de acción, se encuentra el uso de las TIC, de las cuales Llanusa et al (2005) refiere la presencia de una conciencia avanzada respecto de la relevancia que presentan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como medios para el alcance de los propósitos del desarrollo económico y social; de esta manera, la optimidad de las líneas ingeniosas de interacción organizacional, se asocian con la asunción de herramientas emergentes cuya versatilidad permite generar ejes de participación organizacional con mayor eficiencia operativa.

El desarrollo de estos procesos instrumentales de dirección organizacional debe considerar la incorporación de medios útiles, cuyo nivel de satisfacción permita generar mayor entropía-empatía organizacional al considerar formas de comunicación e integración en función de ejes de involucramiento que puedan asegurar la fortaleza de mecanismos eficientes para avanzar en el desarrollo de líneas operativas.

Para el desempeño de los procesos organizacionales se debe considerar que la fortaleza de las líneas de trabajo debe orientarse en el uso instrumental de medios de comunicación, pasando de los tradicionales a los modernos, con el fin de lograr inclusividad con participación de talentos de multi-dinámicas competencias.

En este sentido, este enlace debe llevar a la gerencia corporativa a la visión presentada por Rubino (2007) el cual manifiesta que, al alcanzar el enlace de la gerencia y el liderazgo en las instituciones, se secuencia de un enfoque reduccionista, fundado en una formación gerencial positivista, que no ha facilitado los procesos sistémicos con múltiples relaciones con el entorno y la sociedad; es evidente que el proceso de revisión epistémico praxiológico que se reproduce, en la acción empresarial, es complemento de las líneas estructurales de intervención que permiten facilitar el adelanto de nuevas metodías posibles, con el apoyo de nuevos mecanismos comunicativos innovadores.

Resulta claro, que la gestión del clima organizacional de instituciones se desarrolla con paradigmas formacionales operativos que pueden contribuir en la definición de mecánicas de relacionamiento que permiten fomentar nuevos medios de interrelación, con el fin de ir superando de manera permanente metas previas con alcance de resultados de mayor condenseo posible.

En tal sentido, el desarrollo de la gerencia corporativa acorde a Bustamante, Pérez y Maldonado (2008) supone que todo gerente debe persistir en la obtención de metodologías que guíen al cumplimiento de caminos para la superación continua, y la producción de metodías en su organización para perfeccionar la imagen corporativa; es evidente que el desarrollo de mecanismos de relaciones humanas, públicas, publicidad, comercialización y evolución óptima de las competencias eficientes de los talentos, se traducirá en una innovación continuada de líneas de intervención funcional.

De esta manera la integración entre comunicación, liderazgo y gestión operativa deben avanzar hacia la consolidación de un clima organizacional más inclusivo que permite la participación de agentes claves en las propias dinámicas de transformación operativa con el fin de recrear líneas innovadoras para responder a nuevas exigencias y coyunturas para así mantener la rentabilidad con competitividad en los cambios del mercado.

Por otro lado se entiende que las líneas de apriori deben conducir como teleología a la concreción de planes de emprendimiento los cuales según Borges et al (2013) requieren de aprendizaje por la

capacitación personal y social, aprendizaje por las vivencias del contexto y aprendizaje por la negociación con emprendimientos; es evidente que las mecánicas de comunicación, junto a los recurrentes entramados intersubjetivos, deben conducir a masificar una gestión empresarial eficiente que signifique, particularmente, desarrollar actividades junto a procedimientos exitosos de una organización para acrecentar su posicionamiento en variantes económicas estructurales.

Por tanto, la utilidad de las tecnologías emergentes, los liderazgos asertivos y las técnicas de intervención focalizadas en las secuencias de cualquier entidad operativa deben ser determinantes para focalizar superaciones en las perspectivas de logros asumiéndose con esto la posibilidad de mantener rentabilidad en nuevos escenarios.

De esta manera, la producción intelectual permitirá familiarizar al lector con la interarticulación del empleo de medios especializados para el desarrollo de un liderazgo transformacional que dentro de la gerencia corporativa permita dimensionar la fortaleza de emprendimientos de mayor sustentabilidad.

DESARROLLO

El perfeccionamiento de la gerencia moderna implica la utilidad instrumental de las Tecnologías de Información y Comunicación, cuya versatilidad facilita el desarrollo de interlocuciones de escala, incluso como alternativas ante dificultades de acercamiento físico humano en procesos reproductivos, con lo cual se tecnifica la capacidad operativa gerencial del mundo contemporáneo.

En palabras de Peña, Olivar y Primera (2008) las TIC son empleadas mediante la inclusión de componentes esenciales: las unidades de información automatizadas, redes basadas en tecnologías y gobierno electrónico; es evidente la gerencia del siglo XXI, exige de nativos y migrantes digitales, las capacidades de asociarse y operativizar con las actualizaciones instrumentales con el fin de alcanzar mayor rentabilidad en los procesos operativos que ante las nuevas coyunturas se van dimensionando.

Hoy por hoy, las organizaciones eficientes deben generar un campus de acción digital para incorporarse a la aldea global de la información y el conocimiento lo cual debe permitirles perfeccionar el sustrato de sus técnicas operativas en la misma medida de diversificar sus esfuerzos con el fin de persistir ante las variantes comunicacionales y de servicios que se van suscitando.

Para complementar lo expuesto previamente Ávila (2014) reconoce que el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), desde finales del siglo pasado, generó modificaciones de comunicación, de convivencia y aprendizaje; de esta manera, la instrumentalidad de tecnología electrónica implicó una ruptura de los paradigmas tradicionales de acción gerencial, suponiendo la incorporación de nuevos medios que, por su pertinencia, permiten aumentar los rendimientos de cada organización con capacidades de respuestas más integrales.

Las organizaciones emergentes en la reconstrucción paradigmática praxiológica asumen una articulación gerencial que se orienta de mecanismos comunicativos que favorecen la conectividad de talentos a escalas; permitiendo una mayor expansión de orden cultural estructural en función a nuevas dimensiones, creando mejores niveles de intervención entre gerencia mayor y media en la misma medida de contribuir en el perfeccionamiento técnico de medios de intervención organizativa.

A ello, se suma lo expuesto Terán, Dávila y Castañón (2019) al afirmar que con la gestión de tecnología las entidades pretenden aumentar sus beneficios competitivos, fundados en su idoneidad de desarrollo y novedad tecnológica; es claro que estas herramientas, junto a recursos asociados a software de permanente actualización, permiten modernizar las formas de intervención de entidades organizacionales al ofertar mejores evidencias productivas comunicacionales al público asociado.

De esta manera, cuando las organizaciones se suman a la era digital, es evidente que las líneas de integración de gerencia y liderazgo conducen a la creación de medios perfectibles que implican particularmente abrirse a un mercado y mundo globalizado de mayores dimensiones generando un crecimiento de rentabilidad con el correspondiente afianzamiento del clima organizacional concerniente.

Por tanto, para entender el impacto de las tecnologías electrónicas en la evolución modernista del desempeño gerencial debe atenderse lo expresado por Alderete y Jones (2019) quienes reconocen que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) han trascendido en el mundo de los negocios y consecuentes secuelas en lo interno de las organizaciones; de esta manera, es evidente que la mencionada tendencia tecnológica ha permitido a muchos entes gerenciales productivos asumir decisiones inteligentes, ágiles y eficientes que les ha conducido a integrarse en la mundialización de sus mercados lo cual ha influido en la expansión de ciertos agentes operativos.

De igual manera, la coordinación gerencial intraorganizacional se ha visto favorecida por la incorporación de la tecnología electrónica la cual ha conducido a la definición de nuevas formas de participación e intercambio en la transformación de las líneas comunicacionales productivas haciendo eficiente, eficaz y económico el alcance de los procesos operativos.

Al respecto, de la teleología de máxima expresión en la utilidad de la tecnología electrónica para los desempeños gerenciales, se pronuncia Vásquez (2021) al destacar el entendimiento de los elementos críticos para el uso de las TIC en las mypes y apoyo a los gerentes a superar en la revisión de la realidad de la empresa.

De esta manera se admite que la utilidad de las TIC sirve para realizar un monitoreo de la empresa al punto de revisar el proceso comunicativo funcional que se presenta de forma permanente con el fin de superar barreras tradicionales de funcionamiento.

En la articulación de competencias debe considerarse que la empleabilidad de las tecnologías electrónicas se convierte en parte de la cultura filosófica gerencial organizacional que permite trascender en la verificación de nuevos estadios que de manera eficiente y permiten fomentar una transformación sostenida de las líneas de ordenación permanente.

El proceso de instrumentación del liderazgo supone fortalecer las líneas directivas de funcionamiento organizacional, considerando lo manifestado por Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) quienes asumen que el conocimiento del liderazgo se relaciona no solo en el líder, sino incluso en los seguidores, entorno, cultura y contexto; de esta manera, es evidente que el desarrollo de la línea de intervención no sólo implica atender los aspectos objetivos sino que, además, supone atender a los aspectos que desde lo temporo-espacial, relacionan a los talentos de una organización.

De acuerdo con lo expuesto, se considera que las relaciones de orden funcional se vinculan con los contextos en los cuales los sujetos y se relacionan, teniéndose en cuenta, que las dimensiones culturales son trascendentales para atender la significación de las distintas metodólicas y tecnologías y que se instrumentan en beneficio estructural del avance organizacional en periodos de continuada revisión.

El desempeño del liderazgo es referido por García, Boom y Molina (2017) asumiéndose que en el presente se requiere la formación del gerente o líder de una entidad en el entendimiento y la vinculación humana, las cuales sustentan el paradigma laboral expuesto a continua evolución; de esta manera, se entiende que los grupos de trabajo y entidades de liderazgo deben someterse a un proceso permanente de actualización de competencias de intervención electrónica y multidimensional que signifiquen de forma permanente posicionar a cada entidad acorde a las urgencias de rentabilidad exigida por los mercados.

En este orden, la gerencia y la organización postmoderna deben aparejarse a los referentes universales de acción productiva funcional, lo cual, supone la inclusión de técnicas de óptimo alcance. Esto, exigirá de la disposición de un talento humano de rendimiento cada vez más eficiente en compendio a la formulación de equipos de alto rendimiento, lo cual, se supedita de un proceso de actualización en la articulación de competencias profesionales que se traduzca en perfectibilidad de resultados operativos.

En complemento Riquelme, Pedraja y Vega (2020) asumen que el dilema de potenciar y cuidar las entidades se está presentando como fundamental desafío y las destrezas de liderazgo para generar y aplicar la estrategia más conveniente desde la capacitación humana. Se debe considerar que las necesidades de las organizaciones deben secuenciarse a fortalecer las líneas formativas orientadas a concretar las estructuras de liderazgo, con el fin de fomentar nuevas dinámicas de intervención pertinentes.

Desde la perspectiva expuesta, se considera que el liderazgo se presenta como un medio estratégico de ordenación estructural, el cual, exige de manera manifiesta un proceso formativo de carácter trascendente que implique articulación de competencias significativas; con el fin de establecer medios instrumentales que puedan redefinir las nuevas metodicas de intervención en el desempeño organizacional.

En función de lo referido, Leal y Arias (2021) indican que los empleados de las pymes, por ejemplo, observan en sus líderes los perfiles de la personalidad del liderazgo ético y que estos particulares asumen correlación positiva y expresamente proporcional a la cultura organizacional. Se denota el proceso estructural según la cual, los líderes deben contener un perfil ético que permita secuenciar un nuevo enfoque desde el punto de vista de una forma de pensamiento y acción que permita evolucionar las dinámicas estructurales.

En ese sentido, se comprende que el fortalecimiento del liderazgo ético debe asociarse al fomento de competencias estructurales producto de la formación continua y que pueda contribuir en la configuración de un nuevo paradigma de orden funcional; permitiéndose con esto superar mecanismos particulares de intervención y que puedan conducirse a un mejoramiento de las metodicas de acción para afianzar la identidad corporativa conforme a procesos multi-dinámicos.

Desde este contexto, Contreras y Ramírez (2021) aportan que desde que el desarrollo de la sociedad el liderazgo ha sido empleado para motivos comunes. Su estudio ha referido a distintas ciencias, como la administración, la psicología, la sociología y la antropología, entre otras; por tanto, esta visión holística considera que la función de liderazgo debe utilizarse para fomentar una ordenación de procesos más eficientes, sobre la base de la interdisciplinariedad; que conduzca a la transformación de medios operativos útiles para generar perfectibilidad de procesos operativos.

De esta manera, se considera que la sustentabilidad se relaciona con la fundamentación diagnósticos organizacionales, sobre la base de lo científico; en el cual, se creen técnicas y metodicas de formación que sirvan para capacitar talentos humanos con suficientes habilidades y destrezas que puedan contribuir en el perfeccionamiento de perfiles idóneos para fortalecer la resistencia operativa.

Ahora bien, el desarrollo del liderazgo se asocia a la sustentabilidad de la gerencia corporativa la cual, según Mababu (2010) supone intervención social, ciudadanía corporativa, código de excelente conducción empresarial, entidad ciudadana, auditoría social, capital vinculado, la ética organizacional, código de comportamiento, desarrollo sostenible. En la perspectiva que aquí se adopta, se considera que debe establecerse un compendio de elementos significativos que deben contribuir en el desarrollo de un clima organizacional eficiente acorde a las necesidades y posibilidades. La transparencia resulta particularmente significativa en este asunto.

Por lo que respecta al desarrollo de la cultura organizacional, debe considerarse el afianzamiento de un compendio de actitudes y capacidades de logros que se vinculan con la gerencia junto a los equipos de alto rendimiento, con el fin de que se puedan establecer lineamientos estructurales que incidan en transformar instituciones de manera vertiginosa.

Se destaca el contenido de Szlechter (2010) del cual se deriva la importancia de programas corporativos que lauren a sus prospectos managers con MBA (Master in Business Administration) en las instituciones de comercio más relevantes, destacándose de manera expresa la articulación de mecanismos eficientes que puedan incidir en la superación de perfiles aptitudinales cuyos contenidos permitan fortalecer las líneas competitivas suficientes orientadas a fundamentar nuevas dinámicas de intervención con el fin de soportar otras estrategias de organización eficientes.

De esta manera se fundamenta la estructurabilidad de líneas eficientes que puedan significar expresamente la superación de capacidades operativas en beneficios de entidades cada vez más resistentes y que puedan transformarse en las dinámicas eficientes de operación comercial de continuada superación de elementos; permitiendo la estructurabilidad de un proceso corporativo que, en sus dimensiones, aflore en la acrecencia de métodos de operatividad manifiestamente vanguardista.

En lo concerniente a la instrumentalidad de la gerencia corporativa se tiene a Calix et al (2016) que destaca la proyección esencial para alcanzar el beneficio empresarial y con resultados expresados en logros financieros que conduzcan a la acrecencia del valor generado corporativamente para sus accionistas; de esta forma, se comprende que la construcción de una idealización debe secuenciarse a que una entidad corporativa genere evolución sistemática que permita acrecentar los niveles de eficiencia con el fin de generar una expansión vertiginosa del clima organizacional respectivo.

Desde el orden informado, se comprende que la definición de líneas prospectivas de intervención debe orientarse a la motorización de medios especializados y que puedan contribuir en la creación de un beneficio agregatorio para la entidad, así como de sus representantes; con el fin de fomentar medios eficientes que puedan permitir generar un esfuerzo de acción gerencial pertinente para afianzar las capacidades de logros.

Para lo concerniente a la gerencia corporativa, Contreras y Garibay (2020) denotan la relación entre comunicación y organización para la presentación de objetivos, la asunción de decisiones y la fijación de caminos de intervención, entre otras funciones; que se articulan en terrenos corporativos complejos. Se debe destacar de forma eficiente la interrelación de interlocución y dinámica asumiéndose la definición de propósitos, precisión de determinaciones así como la definición de espectros suficientes de participación con el fin de establecer mecanismos de revisión continuada.

En lo consiguiente a la definición de la gerencia corporativa, se debe admitir que se presenta un proceso de orden sistémico funcional y que puede trascender en la definición de mecanismos expeditos para lograr la transformación de determinaciones que puedan trascender en el complemento de entidades operativas de significativo alcance.

El estudio de la gerencia corporativa es expuesto por Ramos y Valle (2020) al definir la sostenibilidad como vivencialidad corporativa cuyo propósito es el equilibrio entre la generación de riqueza y el uso de los diversos medios humanos, materiales, naturales y económicos. De esta manera, se admite que la redefinición de la realidad corporativa se debe orientar a la definición de un compendio de líneas que puedan significar la obtención y uso asertivo de recursos para fortalecer la dinámica operativa de una determinada entidad.

Una definición de la gerencia corporativa, que se presenta como un proceso sistemático de administración de recursos con la intencionalidad que se pueda consolidar un ejercicio organizacional eficiente tomando en cuenta las dimensiones operativas en continuadas

transformaciones y que pueden servir para fortalecer procesos estructurales de operación atendiendo a los diversos factores subjetivos y objetivos; que se correlacionan, para condensar mecanismos de intervención de una organización de gerencia y emprendimiento.

En complementariedad con logismos previamente descritos, se considera relevante la evidencia de competencias de desarrollo intelectual procedimental en el orden gerencial y se vincula con la dinamización de estructuras de emprendimiento que denoten asertividad en la construcción de líneas operativas más eficientes. La formación permanente de competencias es fundamental.

El emprendimiento, como referente en el uso de TIC

Para el caso de las organizaciones emprendedoras, Soria-Barreto, Zuniga-Jara y Ruiz-Campo (2016) involucran la auto-detección de la creencia de generar un mercado e idealización voluntaria para su materialidad en prospectiva; el punto de partida de la acción dinamizadora supone realizar un balance contextual de las fortalezas y debilidades presentes en un contexto con la finalidad de articular ingenierías instrumentales que permitan fortalecer la capacidad operativa reproductiva en atención a expectativas de creciente significación. Por supuesto, en ese balance, el liderazgo, la comunicación y la transparencia en el tratamiento de la información resultarán vitales para la construcción de líneas de acción.

De esta manera, las líneas de interacción deben suponer una integración organizacional más eficiente y que signifique modernizar la metódica operativa mediante la determinación de novedades estratégicas que permitan perfectibilizar las propiedades de respuesta organizacional; teniéndose capacidad de responder a un mayor público objetivo con un nivel de exigencia cada vez más vertiginoso.

En este marco, Ferreto, La Fuente y Leiva (2018) reconocen que el ideal emprendedor, por ejemplo, ha denotado no solo un esfuerzo de intervención personal por parte de su ejecutor, sino que, además, es un propulsor social y económico, pues acrecienta la innovación, perfecciona la competitividad industrial, acelera la productividad mediante el empleo de tecnologías. Es una buena referencia para todas las organizaciones que quieran mantener su capacidad de respuesta y desde el punto de vista integral, el emprendimiento se relaciona con elementos personales junto a los objetivos de la dinámica operativa relacionada al desarrollo eficiente con sustentabilidad y sostenible en el tiempo.

En el orden señalado, se comprende que la definición de los emprendimientos, como referente organizacional en materia de TIC, involucra el alcance efectivo de paradigmas sociales y económicos, según los cuales los grupos pueden alcanzar sus competencias comunes de manera perfectible en la misma medida de encomendarse al alcance de una producción de medios con recursos más avanzados que generen respuestas a un nivel de gustos más sofisticados en atención a las líneas modernas de reproducción.

En este sentido, Querejazu (2020) admite al emprendimiento como generación de nacientes entidades para el autoempleo y se ha transformado en una de las fundamentales tendencias de producción de ingreso en ámbitos de economías en desarrollo; de esta forma, el emprendimiento se presenta como un mecanismo de reproducción de fuerzas productivas cuando se disponen recursos esenciales para generar activos físicos y líquidos que impactan en el crecimiento de una determinada organización asumiéndose que la solidez puede conducir a paradigmas de desarrollo; con base a nuevas tecnologías.

Desde esta perspectiva, es evidente que los emprendimientos deben conducir a la dinamización, crecimiento y diversificación del aparato productivo; asumiéndose de forma estratégica que la reproducción de recursos debe confluir en la verificación de una desconstrucción de la producción y de la oferta contribuyendo a la evolución significativa del sistema económico.

En el orden expuesto se considera que el desarrollo de las actividades estructurales se debe relacionar con el dinamismo de directrices y funcionalidades que puestas en la práctica se orientan a la expansión de procesos reproductivos que pueden permitir modernizar las mecánicas de intervención socio-económica.

Alrededor de estas premisas, Lozada et al (2021) reconocen la dialéctica de perspectivas económicas y en particular durante esta centuria, que se ha afianzado con la disposición de las pequeñas industrias que sitúan en el mercado mundial; desde este orden, se considera que la trascendencia productiva se relaciona con la generación de fuentes reproductivas alternativas secuenciadas y que fomentan la generación de micro sujetos reproductivos que tratan de relacionarse con el desarrollo de procesos alternativos mediante estructuras virtuales a su medida.

En este sentido, debe considerarse que la representación de las microempresas debe responder a un nuevo patrón de comportamiento productivo en el cual las técnicas avanzadas deben dimensionarse para generar líneas alternativas con novedad y transformación que puedan contribuir en generar más expansión de los sistemas económicos en los contextos de variables multidimensionales.

Al respecto del desarrollo del emprendimiento se tiene a Ávila (2021) quien denota el perfil del emprendedor en la economía de la cultura del siglo XXI es destacado en momentos de crisis económica por su aporte en la reproducción de empleos, la materialidad de procesos, productos y/o servicios nuevos que se representa tanto en provecho personal como emprendedores, impactando en el crecimiento económico de un país.

Desde estas ideas, se admite que la fundamentación del perfil del emprendedor del siglo XXI debe asociarse con la creación de medios reproductivos que puedan resistir ante la ocurrencia de la crisis económica, asumiéndose que se motoriza un flujo de capitales que puede trascender en la creación de medios especializados, dándose cierta bonanza en la acrecencia de un sistema reproductivo avanzado.

En las líneas referidas, el emprendimiento se presenta como la exteriorización de un compendio de estructuras, funcionalidades y mecanismos intencionados a transformar las potencialidades de un contexto en productos terminados, eficientes y calificados; con el fin de que se pueda generar una capacidad de respuesta oportuna conforme a los requerimientos y asumiéndose un proceso permanente de transformación de mecanismos intencionados a generar ejes alternativos que pueden influir en mejorar estructuralmente las referencias económicas funcionales definiendo las firmezas de los liderazgos evolutivos.

En estas líneas finales, se presenta el emprendimiento el cual de acuerdo con Pacheco et al (2022) se relaciona a una mecánica generada y expresada por los emprendedores, cuyas peculiaridades, capacidades y aptitudes pueden cambiar conforme al contexto en el cual se desarrolla el sujeto, a su preparación o el ámbito y estímulo por el cual asume emprender una concepción de negocios.

Por tanto, el emprendimiento se presenta como un mecanismo intencionado desde las aptitudes ingeniosas creativas de los talentos de crear medios para la satisfacción de requerimientos en realidades estructuralmente dadas; asumiéndose tangencialmente que se requiere contar con una prospectiva de intervención de continuada revisión asumiéndose la necesidad de revisar la adecuación de liderazgos y la estructura que los sustenta.

Particularmente para el desarrollo del proceso de emprendimiento se requiere de la disponibilidad de un talento humano competente y calificado con las idoneidades de presentarse en el desarrollo de dinámicas operativas suficientes para lograr mecanizar las estructuras y secuenciarse al desarrollo de productos calificados de continuada actualización.

Así pues, la sustancia de los emprendimientos requiere de forma eficiente la articulación de competencias de orden cognoscitivo y procedimental que se orienten a la definición de líneas maestras que pueden darse en el proceso estructural con el fin de fortalecer nuevas intencionalidades de participación en las direcciones de las entidades de emprendimiento para alcanzar.

Por ello, se ha considerado como un referente para las organizaciones en materia de liderazgo y TIC, ya que el desarrollo de las entidades de emprendimiento se fundamenta, en un gran porcentaje, en fundamentar en el conocimiento de nuevos medios técnicos y que puedan instrumentarse en la determinación de secuencias funcionales que se asocien con el desarrollo de mecánicas funcionales, para transformar los resultados y logros con el fin de fomentar nuevas estructuras de integración organizacional.

Conclusiones

El liderazgo en la gerencia corporativa y el ideal emprendedor supone reconocer de forma estructural el contenido de los mecanismos especializados que pueden influir en la organización, con el fin de orientar el desarrollo de la corporación para consumir la ordenación de una estructura comunicacional que apoye a la gerencia y su liderazgo.

El desarrollo del nuevo liderazgo debe relacionarse con el uso de las tecnologías de información y comunicación como medio extraordinario en el desarrollo este, pues favorece la determinación de otras vías complementarias de comunicación, así como de adopción de técnicas evolutivas para trascender en la superación de mecanismos de intervención.

Se debe admitir que el desarrollo del liderazgo debe evolucionar conforme a las orientaciones significativas que deben presentarse en un marco estructural y con el fin de lograr otras formas de interrelación de grupos, en el cometido de fortalecer el desarrollo de experiencias convenientes para transformar procesos efectivos.

Se comprende, además, que se debe fundamentar el sustrato de una gerencia corporativa orientada a la definición de elementos identificatorios en una organización, que se requieren en la práctica, para fortalecer las intencionalidades instrumentales y que conduzcan a mejorar las dinámicas operativas.

Para el proceso estructural, el ámbito de intervención debe considerar la fortaleza del emprendimiento actual, como mecanismo operativo de trascendencia en materia tecnológica; que pueda servir para generar métodos de incorporación de los diversos talentos humanos con la finalidad de fomentar un proceso de intervención que puede servir para fundamentar el crecimiento expansivo de actividades.

Particularmente se debe comprender que la relación entre liderazgo y gerencia corporativa se debe mantener de forma permanente en un entrelazado de elementos que pueda contribuir en el desarrollo de organizaciones significativas sustentables y que puedan impactar en el perfeccionamiento de mecánicas estructurales de forma continua; en adaptación constante al medio.

REFERENCIAS

CAPÍTULO 1

- Aguirre, G Serrano, B y Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. Cuba: Universidad y Sociedad* vol.9 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2017. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
- Borjas, L y Monasterios, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Cuadernos de Administración • Universidad del Valle • Volumen 28 • N° 48 • julio - diciembre de 2012.* Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a05.pdf>
- Carnota, O. (2013). *Hacia una conceptualización de la gerencia en salud a partir de las particularidades. Cuba: Rev Cubana Salud Pública* vol.39 no.3 Ciudad de La Habana jul.-set. 2013. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000300008
- Chirinos, A y Rincón, S. (2006). *Análisis estratégico de la gerencia de investigación y desarrollo en los parques tecnológicos. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia* v.11 n.36 Maracaibo oct. 2006. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000400006.
- Comas, R et al (2015). *Integración de herramientas para el control de gestión. Análisis de un caso de estudio. Ecuador: Enfoque UTE* vol.6 no.3 Quito jul./sep. 2015. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-65422015000300001
- Contreras, J y Crespo, M. (2005). *¿Hacia un nuevo sentido de la gerencia?. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia* v.10 n.32 Maracaibo dic. 2005. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842005000400004.
- Contreras, N y Ramírez, M. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. México: Cir. cir.* vol.88 no.4 Ciudad de México jul./ago. 2020 Epub 08-Nov-2021 Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000400526&script=sci_arttext
- Díaz, O Cardona, M y Aguirre, D. (2014). *Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana. Bogotá: suma neg.* vol.5 no.10 Bogotá Jan./June 2014. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000100022.
- Díaz, G y Salazar, D. (2021). *La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. Ecuador: Podium* no.39 Samborondón jun./nov. 2021 Epub 28-Jun-2021. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000100019
- Favas, M. (2010). *Planificación y gestión estratégica de los sistemas productivos para mejorar la competitividad: el método Gesis. Venezuela: Agroalim* v.16 n.30 Mérida ene. 2010. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-03542010000100005
- Flores, M. (2005). *Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas. Venezuela: Revista de Ciencias Sociales* v.11 n.2 Maracaibo mayo 2005. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200003
- González, J Salas, O y González, O. (2010). *La visión gerencial como factor de competitividad. Colombia: Revista EAN.* Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a04.pdf>

- González, C. y Martínez, J.L. (2014). *Gerencia estratégica e innovación empresarial: referentes conceptuales*. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, núm. 1, p. 107-116. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a09.pdf>
- Hernández, J y Gómez, D. (2010). *Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería*. *Brasil: Revisión • Esc. Anna Nery* 14 (3) • Set 2010. Recuperado en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/CPf6TWvNYW5qf3GyRfvBVXJ/?lang=es>
- Leyva, A Cavazos, J y Espejel, J. (2018). *Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes*. *Mexico: Contad. Adm vol.63 no.3 Ciudad de México jul./sep. 2018*. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000400003.
- Lip, C. (2005). *La planificación estratégica como aprendizaje*. *Perú: Rev Med Hered v.16 n.1 Lima ene./mar. 2005*. Recuperado en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000100008
- Niño, L y Piñero, M. (2017). *Significados sociales de la gerencia universitaria en un contexto de transformación institucional*. *Ecuador: Revista Chakiñan no.1 Riobamba ene./abr. 2017*. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222017000300101
- Pedraja, L et al. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. *Chile: Form. Univ. vol.13 no.5 La Serena oct. 2020* Recuperado en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext
- Petit, E. (2007). *La gerencia emprendedora innovadora como catalizador del emprendimiento económico*. *Maracaibo: Revista de Ciencias Sociales v.13 n.3 Maracaibo dic. 2007*. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182007000300010
- Pulido, V y Olivera, E. (2019). *Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación básica*. *Paraguay: Revista Científica de la UCSA*. Recuperado en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522019000300052&script=sci_abstract&tlng=es.
- Ramírez, R Lay, N y Sukier, H. (2020). *Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile*. *Inf. tecnol. vol.31 no.1 La Serena feb. 2020*. Recuperado en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100133.
- Rodríguez, E. (2010). *Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas*. *Venezuela: Revista de Ciencias Sociales v.16 n.4 Maracaibo dic. 2010*. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006.
- Rubino, A. (2007). *Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior*. *Caracas: Investigación y Postgrado v.22 n.2 Caracas dic. 2007*. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200006.
- Soto, A Valente, M y Stagg, M. (2009). *Valores de la gerencia como pilares fundamentales para una interacción fructífera entre la universidad y el sector productivo: un estudio de caso*. *Maracaibo: Opción v.25 n.58 Maracaibo abr. 2009*. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872009000100005
- Souza, L et al. (2013). *El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes*. *España: Enferm. glob. vol.12 no.30 Murcia abr. 2013* Recuperado en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013.

CAPÍTULO 2

- Borjas, L. (2011). *La competencia de liderazgo en gerentes venezolanos*. Colombia: *Rev.fac.cienc.econ.* vol.19 no.2 Bogotá July/Dec. 2011. Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052011000200010
- Borjas, L y Monasterios, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad*. Colombia: *cuad.adm.* vol.28 no.48 Cali Jan./Dec. 2012. Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452012000200005
- Bustamente, S Pérez, I y Maldonado, M. (2008) *El poder y la gerencia en las organizaciones "un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción*. Maracaibo: *Revista Venezolana de Gerencia* v.13 n.42 Maracaibo jun. 2008. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000200007
- Capa, L Benítez, R y Capa, X. (2018) *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Cuba: *Universidad y Sociedad* vol.10 no.2 Cienfuegos ene.-feb. 2018 Epub 02-Feb-2018 Recuperado http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285
- Cedeño, A Ascensio, L y Villegas, M. (2019). *Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios*. Cuba: *Universidad y Sociedad* vol.11 no.5 Cienfuegos sept.-oct. 2019 Epub 02-Dic-2019. Recuperado http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500191
- Contreras, O y Garibay, N. (2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. Uruguay: *Inmediac. Común* vol.15 no.2 Montevideo 2020 Epub 01-Dic-2020. Recuperado http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-86262020000100043
- Díaz, O Cardona, M y Aguirre, D. (2014). *Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana*. Colombia: *suma neg.* vol.5 no.10 Bogotá Jan./June 2014 Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000100022
- Dos Santos, M y Bernardes, A. (2010). *Comunicación del equipo de enfermería y su relación con la gerencia en las instituciones de salud*. Brasil: *Rev. Gaúcha Enferm.* 31 (2). Recuperado <https://www.scielo.br/j/rqenf/a/W8F5JFFtj76RYy8m5qMH9Th/abstract/?lang=es>
- Flores, M. (2005). *Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas*. Maracaibo: *Revista de Ciencias Sociales* v.11 n.2 Maracaibo mayo 2005. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200003
- Flores, M y Peña, J. (2006). *Análisis crítico de un estudio acerca de la gerencia del conocimiento en empresas*. Maracaibo: *Opción* v.22 n.49 Maracaibo abr. 2006. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872006000100007
- García, F, Boom, E y Molina, S. (2017). **Habilidades del gerente en organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento Del Cesar – Colombia**. Argentina: *Vis. futuro* vol.21 no.2 Miguel Lanus dic. 2017. Recuperado http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200001

- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Colombia: Pensam. gest. no.24 Barranquilla Jan./June 2008. Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Hernández, J y Gómez, D. (2010). *Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería*. Brasil: Esc. Anna Nery 14 (3) • Set 2010 • <https://doi.org/10.1590/S1414-81452010000300027>. Recuperado <https://www.scielo.br/j/ean/a/CPf6TWvNYW5qf3GyRfvBVXJ/?lang=es>
- Kwan, C y Cardozo, S. (2018). *Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay*: ACADEMO (Asunción): Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. ISSN 2414-8938 Julio-Diciembre 2018. Vol. 5 Nro. Recuperado <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v5n2/2414-8938-academo-5-02-117.pdf>
- Mantilla, M y García, D. (2010). *Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito*. Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia v.15 n.49 Maracaibo mar. 2010. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000100004
- Niño, L y Piñero, M. (2017). *Significados sociales de la gerencia universitaria en un contexto de transformación institucional*. Ecuador: Revista Chakiñan no.1 Riobamba ene./abr. 2017. Recuperado http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222017000300101
- Parra, M et al. (2019) *Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional*. Buenos Aires: Interdisciplinaria vol.36 no.1 Ciudad Autónoma de Buenos Aires jun. 2019. Recuperado http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272019000100011
- Perozo, G. (2006). *La gestión comunicacional basada en la cultura organizacional e identidad corporativa de la Universidad Nacional Abierta (UNA)*. Maracaibo: Revista de Ciencias Sociales v.XII n.2 Maracaibo ago. 2006. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182006000200013&script=sci_abstract
- Petit, E y Gutiérrez, L. (2007). *Liderazgo con Empowerment: Promotor de la innovación*. Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia v.12 n.38 Maracaibo jun. 2007. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000200004
- Salas, C. (2011). *Posicionamiento de la comunicación estratégica como gestión gerencial en las empresas más grandes de Colombia*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda. Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/signo/v32n63/v32n63a06.pdf>
- Segredo, A et al. (2017). *Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública*. México: Horiz. sanitario vol.16 no.1 Villahermosa ene./abr. 2017. Recuperado http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100028
- Silva, C Dugarte, J y Rueda, Y. (2021). *Talento humano, una perspectiva a partir da gestão nas MPME*. Colombia: Rev. esc.adm.neg no.89 Bogotá July/Dec. 2020 Epub Sep 13, 2021 Recuperado <https://www.redalyc.org/journal/206/20669889002/>
- Szlechter, D. (2010). *Competencias en competencia: el gerente empresario en la gran corporación*. Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia v.15 n.52 Maracaibo dic. 2010. Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000400008

Soto, A Valente, M y Stagg, M. (2009). *Valores de la gerencia como pilares fundamentales para una interacción fructífera entre la universidad y el sector productivo: un estudio de caso.* Maracaibo: Opción v.25 n.58 Maracaibo abr. 2009 Recuperado http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872009000100005

Toledo, A. (2019). *El rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad.* Bolivia: Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba. Recuperado http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372019000200003&script=sci_arttext

CAPÍTULO 3

- Aguirre, G Serrano, B y Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. Cuba: Universidad y Sociedad vol.9 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2017. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000100027&lnq=es&nrm=iso.*
- Alvarado, R Acosta, K y Mata, Y. (2018). *Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. Costa Rica: InterSedes vol.19 n.39 San José Jan./Jun. 2018. Recuperado en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582018000100017*
- Borjas, L y Monasterio, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Colombia: cuad.adm. vol.28 no.48 Cali Jan./Dec. 2012. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452012000200005*
- Candelo-Viáfara, J y González-Campo, C. (2022). *Efecto de la incertidumbre en las organizaciones del mercado accionario: una herramienta para la toma de decisiones y la inteligencia organizacional. Colombia: estud.gerenc. vol.38 no.162 Cali Jan./Mar. 2022 Epub Mar 24, 2022. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232022000100057*
- Cazzadore, L y Aponte, G. (2021). *Diseño de un plan de mejora sobre la digitalización forzada de las comunicaciones de los proyectos en una operadora de telecomunicaciones en Venezuela. Santiago: Rev. gest. pers. tecnol. vol.14 no.41 Santiago ago. 2021. Recuperado en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000200060&script=sci_arttext.*
- Cediel, N y Krausel, G. (2013). *Herramientas para la toma de decisiones en salud pública basadas en la evidencia y priorización de enfermedades. Colombia: Instituto de Salud Pública, Facultad de Medicina - Universidad Nacional de Colombia. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2013.v15n5/694-706/>.*
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Perú: Comuni@cción vol.9 no.1 Puno ene./jun. 2018. Recuperado en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003.*
- Chen-Quesada, E y Ruiz-Chaves, W. (2020). *Competencias que potencian la capacidad gerencial en las personas directivas para el trabajo efectivo con las Juntas Administrativas y de Educación en el sistema educativo costarricense. Costa Rica: Innovaciones Educativas vol.22 n.32 San José Jan./Jun. 2020. Recuperado en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100036&script=sci_arttext*
- Díaz, D. (2005). *Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. Cuba: ACIMED v.13 n.3 Ciudad de La Habana Mayo-jun. 2005. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010.*
- Díaz, G y Salazar, D. (2021). *La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. Ecuador: Podium no.39 Samborondón jun./nov. 2021 Epub 28-Jun-2021. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000100019.*
- Jorna, A, Castañeda, I y Véliz, P. (2016). *Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. La Habana: Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. Recuperado en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n1/o8/>.*

- León, M y Arias, B. (2021). *Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes*. Ecuador: Podium no.40 Samborondón nov./may. 2021 Epub 19-Dic-2021. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000200021
- Pedraja-Rejas, L Rodríguez-Ponce, E y Rodríguez-Ponce, J. (2006). *Liderazgo y decisiones estratégicas: una perspectiva integradora*. Caracas: INCI v.31 n.8 Caracas ago. 2006. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007.
- Perozo, G. (2006). *La gestión comunicacional basada en la cultura organizacional e identidad corporativa de la Universidad Nacional Abierta (UNA)*. Maracaibo: Revista de Ciencias Sociales v.XII n.2 Maracaibo ago. 2006. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182006000200013&script=sci_abstract
- Petrone, P. (2020). *¿Cómo se hace un líder?*. Colombia: rev. colomb. cir. vol.35 no.1 Bogotá Jan./Mar. 2020. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-75822020000100014
- Riquelme-Castañeda, J, Pedraja-Rejas, L y Vega-Massó, R. (2020). *El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura*. Chile: Form. Univ. vol.13 no.1 La Serena feb. 20. Recuperado en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135.
- Rodríguez, E. (2010). *Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas*. Maracaibo: Revista de Ciencias Sociales v.16 n.4 Maracaibo dic. 2010. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006.
- Rodríguez, Y y Del Pino, T. (2017). *Rutas para una gestión estratégica y articulada de la información y la comunicación en contextos organizacionales*. Cuba: Revista cubana de información y comunicación. Recuperado en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ralc/v6n14/ralc02317.pdf>
- Rodríguez, Y y Pinto, M. (2018). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información*. Brasil: Transinformação 30 (1) • Jan-Apr 2018 • Recuperado en: <https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcs mrb98qqM/?lang=es>.
- Rojas, O et al (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Ecuador: Sophia no.28 Cuenca ene./jun. 2020. Recuperado en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
- Rubino, A. (2007). *Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior*. Caracas: Investigación y Postgrado v.22 n.2 Caracas dic. 2007. Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200006
- Sánchez, I. (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. Colombia: Pensam. gest. no.25 Barranquilla July/Dec. 2008. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200002
- Salas, C. (2012). *Posicionamiento de la comunicación estratégica como gestión gerencial en las empresas más grandes de Colombia*. Colombia: Universidad Sergio Arboleda (Bogotá, Colombia), en. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/signo/v32n63/v32n63a06.pdf>

Uribe, F. (2006). *Comunicación y negociación gerencial*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006, pp. 221-246. ISBN: 978-85-7541-542-9. Available from: doi: 10.747/9788575415429. Also available in ePUB from: Recuperado en: <http://books.scielo.org/id/qzqf6/epub/rivera-9788575415429.epub>.

Villar-Vargas, M y Araya-Castillo, L. (2019). *Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio*. Colombia: Pensam. gest. no.46 Barranquilla Jan./June 2019. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100187

CAPÍTULO 4

- Alderete, M y Jones, C. (2019). *Estrategias de tic en empresas de Córdoba, Argentina: un modelo estructural*. Argentina: SaberEs vol.11 no.2 Rosario dic. 2019. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222019000200006
- Aguirre, G Serrano, B y Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala*. Cuba: Universidad y Sociedad vol.9 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2017. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
- Ávila, D. (2014). *El uso de las TICs en el entorno de la nueva gestión pública mexicana*. Mexico: Andamios vol.11 no.24 Ciudad de México ene./abr. 2014. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000100014
- Ávila, E. (2021). *La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento*. Bolivia: Investigación y Negocios vol.14 no.23 Sucre jun. 2021 Epub 30-Jun-2021. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000100032
- Borges, J et al. (2013). *El aprendizaje empresarial en los emprendimientos sustentables del sector turístico brasileño*. Buenos Aires: Estud. perspect. tur. vol.22 no.3 Ciudad Autónoma de Buenos Aires jun. 2013. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322013000300010
- Bustamante, S Pérez, I y Maldonado, M. (2008). *El poder y la gerencia en las organizaciones “un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción*. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia v.13 n.42 Maracaibo jun. 2008. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000200007
- Calix, G et al. (2016). *El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial*. México: Investig. adm. vol.45 no.117 Ciudad de México ene./jun. 2016 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002
- Contreras, O y Garibay, N. (2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. Uruguay: Inmediac. Común vol.15 no.2 Montevideo 2020 Epub 01-Dic-2020. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-86262020000100043
- Contreras, N y Ramírez, M. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud*. México: Cir. cir. vol.88 no.4 Ciudad de México jul./ago. 2020 Epub 08-Nov-2021. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000400526&script=sci_arttext
- Ferreto, E. La Fuente, E y Leiva, J. (2018). *Capital humano y factores sociológicos como determinantes del emprendimiento*. Costa Rica: Tec Empre. vol.12 n.3 Cartago Nov./Dec. 2018. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592018000300043
- García, F. Boom, E y Molina, S. (2017). **Habilidades del gerente en organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento Del Cesar – Colombia**. Argentina: Vis. futuro vol.21 no.2 Miguel Lanus dic. 2017. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200001

- Leal, M y Arias, B. (2021). *Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes*. Ecuador: Podium no.40 Samborondón nov./may. 2021 Epub 19-Dic-2021. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000200021
- Lozada, F et al. (2021). *Factores que motivan el emprendimiento: nuevas tecnologías para dinamizar una economía social*. Ecuador: ReHuSo vol.6 no.1 Portoviejo ene./abr. 2021 Epub 01-Abr-2021. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000100077.
- Llanusa et al (2005) *Las tecnologías de información y comunicación y la gestión del conocimiento en el sector salud*. Cuba: Rev Cubana Salud Pública v.31 n.3 Ciudad de La Habana jul.-sep. 2005. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662005000300008
- Mababu, R. (2010). *Actitudes de los Empresarios y Directivos hacia la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Rev. psicol. trab. organ. vol.26 no.2 Madrid ago. 2010. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200002.
- Querejazu, C. (2020). *Aproximación teórica a las causas del emprendimiento*. Mexico: Econ: teor. práct no.52 México ene./jun. 2020 Epub 17-Jun-2020. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802020000100069
- Pacheco, C et al. (2022). *Caracterización del emprendimiento desde un enfoque universitario*. Chile: Form. Univ. vol.15 no.1 La Serena feb. 2022. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100135&script=sci_arttext
- Peña, D Olivar, C y Primera, N. (2008). *Tecnologías de información y comunicación en mecanismos de participación ciudadana en el ámbito local*. Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia v.13 n.43 Maracaibo sep. 2008. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300005
- Ramos Farroñán, E. V., & Valle Palomino, N. (2020). *Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial*. Cuba: Universidad y Sociedad, 12(1), 292-298. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-292.pdf>.
- Riquelme, J. Pedraja, L y Vega, R. (2020). *El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura*. Chile: Form. Univ. vol.13 no.1 La Serena feb. 2020. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135
- Rubino, A. (2007). *Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior*. Caracas: Investigación y Postgrado v.22 n.2 Caracas dic. 2007. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-0087200700020000
- Soria-Barreto, K. Zuniga-Jara, S y Ruiz-Campo, S. (2016). *Educación e Intención Emprendedora en Estudiantes Universitarios: Un Caso de Estudio*. Chile: Formación Universitaria Vol. 9(1), 25-34 (2016) doi: 10.4067/S0718-50062016000100004. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n1/art04.pdf>
- Szlechter, D. (2010). *Competencias en competencia: el gerente empresario en la gran corporación*. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia v.15 n.52 Maracaibo dic. 2010. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000400008.

Terán, A Dávila, G y Castañón, R (2019) *Gestión de la tecnología e innovación: un Modelo de Redes Bayesianas*. Mexico: Econ: teor. práct no.50 México ene./jun. 2019. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802019000100063.

Vásquez, E. (2021). *Factores críticos para la adopción de las TIC en micro y pequeñas empresas industriales*. Lima: Ind. data vol.24 no.2 Lima jul./dic. 2021 Epub 31-Dic-2021. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000200273&script=sci_artte

ARBITRAJE



RED INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN GALILEO ECUADOR
RESOLUCIÓN N° REDDIGEC 2022-009
ASAMBLEA ORDINARIA N° 004

La Red Internacional de Investigación Galileo Ecuador, registrada bajo el Nro. SENESCYT- REG-RED-22-0167; en uso de las atribuciones que les confiere los artículos 3 y 5 de su estatuto:

CONSIDERANDO

Que en plan anual de funcionamiento de REDIIGEC, se contempla las funciones propias de las actividades de investigación como estrategia para el cumplimiento de su objeto social.

CONSIDERANDO

Que el Instituto Superior Universitario de Formación UF, ha solicitado el proceso de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; de acuerdos a los estándares internacionales que rige la materia al siguiente: proyecto de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; titulado: Notas para la disertación: Liderazgo, Comunicación y Gerencia; Perspectivas en ámbitos de incertidumbre.

CONSIDERANDO

Que el Grupo de Investigación “EDUCACIÓN”; “CS. ADMINISTRATIVAS”; “PEDCAL”; “PSICOLOGÍA” con competencias en el caso, presentaron ante la instancia de la Coordinación Académica el informe técnico pertinente y el mismo recomendó la aprobación para publicación con aval de arbitraje, fomentando así la producción, promoción y difusión investigativa, desde la rigurosidad científica.

CONSIDERANDO

Que es atribución de esta instancia avalar las recomendaciones de las unidades operativas que conforman REDIIGEC y en todos sus capítulos internacionales, en relación a los procesos de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; en correspondencia a los estándares internacionales que rigen la materia a: proyectos de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; de instancias académicas o científicas que así lo solicitan y de acuerdo a la disponibilidad de grupos de investigación asociados a esta red que posean las credenciales académicas pertinentes entre sus miembros asociados.

CONSIDERANDO

Que la Red Internacional de Investigación Galileo Ecuador, ha sido creada para la cooperación científica y tecnológica en el cumplimiento de su objeto social.

RESUELVE

ARTÍCULO 1. *Auspiciar y acompañar la aprobación académica por pares de los Grupos de Investigación con competencia; en favor del desarrollo, investigación y publicación del prototipo: Notas para la disertación: Liderazgo, Comunicación y Gerencia; Perspectivas en ámbitos de incertidumbre. Así mismo, la publicación ON LINE en el sitio web institucional.*

ARTÍCULO 2. *Comuníquese a la Institución solicitante. De su conocimiento y fines pertinentes.*

Dado y firmado en Guayaquil, Ecuador; a los quince días del mes de mayo de dos mil veintidós;



Código QR de verificación Institucional



Coordinador General

Firmado electrónicamente por:
**FRANKLIN GERARDO DE
GREGORIO SALAS AULAR**



