



El liderazgo: reconfigurando el sentido organizacional Desde la inteligencia emocional

**Borbor Villamar Brenda
Elena**

brendaniel27@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5095-8685>

MINEDUC (Ministerio de
Educación Ecuador)

**Vera Perero Maritza Del
Rocío**

mveraperero@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-3312-673X>

MINEDUC (M
<https://orcid.org/0000-0002-3312-673X>inisterio de
Educación Ecuador)

**Churacu Yanacallo María
Genoveva**

maria.churacu@educacin.gob.ec

<https://orcid.org/0009-0006-5015-5977>

MINEDUC (Ministerio de
Educación Ecuador)

**Herrera Torres Susana
Marisol**

marisolherrera35@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-7054-8037>

MINEDUC (Ministerio de
Educación Ecuador)

**Martínez Chalá María
Germania**

mager64@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-5051-6417>

MINEDUC (Ministerio de
Educación Ecuador)

RESUMEN

La organización como espectro reducido de un sistema social, determina una composición activa de cambio, por ello, ha de transitar dentro de los postulados de avance y progreso general, circunscritos en un contexto epocal, a fin, de reinventarse según las necesidades e intereses peculiares. Logrando una imbricación entre su razón social y las finalidades o demandas del entorno, evitando las crisis o una bifurcación de la productividad con un mercado asistido. De esta manera, se pretende en este extenso, comprender la nueva practicidad del liderazgo, como la esencia de la acción gerencial, dirigida a la reconfiguración de las organizaciones desde la inteligencia emocional, decantando una conciencia social y personal de logros y desaciertos. Todo ello, con la finalidad de lograr un reordenamiento del holos intersubjetivo, basado en una regulación, activación consciente de las habilidades personales, integradas en el buen funcionamiento empresarial desde una visión de conjunto.

Palabras Clave: Liderazgo; organización; inteligencia emocional.

LEADERSHIP: RECONFIGURING THE ORGANIZATIONAL DIRECTION FROM EMOTIONAL INTELLIGENCE

ABSTRACT

The organization as a reduced spectrum of a social system, determines an active composition of change, therefore, it has to transit within the postulates of advance and general progress, circumscribed in an epochal context, in order to reinvent itself according to the peculiar needs and interests. Achieving an overlap between your company name and the purposes or demands of the environment, avoiding crises or a bifurcation of productivity with an assisted market. In this way, it is intended in this extensive, to understand the new practicality of leadership, as the essence of managerial action, aimed at organizational reconfiguration from emotional intelligence, decanting a social and personal conscience of achievements and mistakes. All this, in order to achieve a reordering of the intersubjective holos, based on a regulation, conscious activation of personal skills, integrated into the proper business operation from an overall vision.

Keywords: Leadership; organization; emotional intelligence.

Artículo recibido 15 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023

Introducción

Una empresa es más que la suma de su proceso de rentabilidad financiera y su sistema de inversión, es un todo organizacional que reúne innumerables realidades interpersonales cuyo ethos, disposición, motivación y satisfacción laboral asociados determinan la productividad meta de la empresa, ya que, un ambiente confortable activa la conciencia, comportamientos de trabajo que van más allá del cumplimiento tácito y, en cuanto a los componentes integrados y participativos, el empoderamiento mueve la producción de la capacidad funcional a la producción.

Para ello, es necesario consolidar las actividades desde la perspectiva de la gestión empresarial con el objetivo de movilizar la voluntad consciente de los empleados y, con visión de conjunto y sentido humanista, estimular a los empleados a mejorar sus funciones, optimizar la productividad del trabajo y lograr un diálogo que cumple con los requisitos de los empleados. Para ello, es imprescindible coaccionar estrategias que regulen y dirijan la inteligencia emocional, bajo un estímulo consciente de motivación, implicando con ello, el crecimiento económico y empresarial, a partir de sistemas integrados reflexivos que van más allá del cumplimiento automático de actividades funcionales, a través de esfuerzos activos en el desarrollo organizacional.

Siendo necesario en el contexto educativo según Ovalles (2019) que, los líderes implementen dentro de sus funciones, políticas educativas que promuevan la integración y participación de los docentes y de toda la comunidad en los programas institucionales, para que las metas tengan un sentido compartido de las prácticas. De esta manera, los gerentes en sus acciones deben promover una situación en la que los empleados se sientan cómodos y motivados en el desempeño de sus funciones, lo que incide en su actitud hacia el trabajo, haciendo que su desempeño laboral sea humanista e integral.

De acuerdo con esta línea de pensamiento, este ensayo refleja el significado social, porque cuando un docente asume su función de acuerdo con la dirección de liderazgo marcada por una actitud de asistencia, le permitirá asumir la política educativa e incorporar la realidad y las necesidades de la situación en su rol administrativo, abordando de manera sistémica, los intereses de la escuela para incidir directamente, en el desarrollo integral de los estudiantes, pues, una correcta gestión, permite una voluntad de trabajo, reconfigurativa de la acción formativa.

La nueva noción de gerencia en un contexto inteligente

La empresa en su estructura funcional, como medio de desarrollo humano, determina la naturaleza de la cooperación de acuerdo con los estándares de producción estimulantes, cuyas condiciones son un aspecto favorable de la optimización organizacional. De esta forma, se crean mecanismos administrativos para lograr de manera sistemática y precisa los objetivos trazados, satisfaciendo las necesidades derivadas de su funcionamiento.

Al respecto, la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2009) describe una empresa, como un sistema social en el que se integran un grupo de personas y recursos para lograr metas establecidas. Su integración efectiva se deriva de un sistema organizativo que coordina y dirige interactivamente todos los medios necesarios para los intereses colectivos y se centra en la razón social. Su estructura organizacional es el factor determinante para un óptimo desempeño laboral, debido a que se pueden fortalecer las funciones de cada departamento, lo que favorece la teleología de la organización como su razón social y fortalece el orden administrativo funcional.

De esta manera, es necesario crear un sistema de gestión para asegurar la consolidación de varias estructuras en el proceso de normalización o institucionalización. Partiendo del planteamiento de Osñates (2005), considera que “es importante consolidar la estructura de dirección a partir de los cimientos originales de la empresa, ya que sus actos legislativos y ejecutivos determinan las funciones de dirección, control y evaluación de su fuerza laboral” (p. 34). Por eso la gestión es la actividad más importante de la institución, cuyas acciones constituyen su estructura organizacional, la cual fortalece todo el entramado de principios individuales, sociales, cuya correcta implementación, vincula el desempeño al logro de las metas.

Al trascender dicha implicación gerencial, se edifican las metas predeterminadas que crean siempre un carácter integrado, democrático, de respeto mutuo, cuya transversalidad posibilita un campo jerárquico de orden y mando, pero de consenso y dirección, logrando según Ollante (2010) estándares “rentabilidad, sostenibilidad y trascendencia de la gestión empresarial” (p. 13), pues, la gestión como acto originario de la empresa garantiza su función alternativa. Este proceso no se implementa como un clásico mecanismo de mando, sino, bajo una integralidad de los objetivos institucionales, los cuales, han de formularse de forma consensuada, entre todos los participantes de los eventos organizacionales, a fin de

permitir el desarrollo de un sentido de pertenencia, en el cumplimiento de funciones laborales; esto creará un escenario de trabajo en equipo, donde las tendencias son iniciadas por una dirección gerencial apropiada.

Permitiendo la gestión eficaz, una ejecución de los trabajos en el marco del cumplimiento de la razón social de la organización que, a su vez, con calidad, influencia y atención a las necesidades del escenario de trabajo, determina el cumplimiento de los objetivos de la empresa, logrando una acción productiva desde la trascendencia de las metas colectivas. Su origen se circunscribe a un escenario de mercado desatendido y la correspondiente adaptación, la realizan las empresas para solucionar este problema. La realidad es que, en el contexto de la globalización, cambio tecnológico y necesidades sociales, el gobierno corporativo del desarrollo regional en América Latina tiene una nueva perspectiva; desde los criterios de Smill (2018), el concepto de sociedad se desarrolla en el contexto de ciudadanía u orientación mundial, donde el diagrama, la división, el todo es importante.

Por lo tanto, la empresa y su dirección deben estar en sintonía con esta singularidad y participar en procesos en lugar de departamentos aislados, cuyos procesos están mecanizados sin adquirir identidad de sujeto. Es la situación de transformación lo que nos preocupa en nuestro tiempo. De esta manera, las empresas no tienen por qué convertirse en laboratorios sociales, las funciones mecanizadas son depositadas o inoculadas por autómatas que responden en movimiento según el propósito.

Más bien, debe ser un ambiente de garantías y tendencias humanas, creado a partir de la sinergia sociocultural, gracias a su sustrato fértil en el ambiente productivo, características ambientales que determinan su desarrollo. Esto significa que, las organizaciones son vistas como sistemas humanizados en los que los sujetos intervienen para ampliar sus funciones psicológicas. En el perfil del gerente, no basta con tener sólo conocimientos teóricos como aspecto formativo, sino que, debe ir más allá de los conceptos teóricos mencionados y dar la oportunidad de gestionar el proceso de superación, desarrollando habilidades humanas, comunicativas, emocionales y sociales.

Aquí, el contraste es un buen ejemplo, ya que, desde las competencias de orientación laboral, se tiene que asumir una función prospectiva sobre la visión institucional general en el marco de la composición ideal. Su activación semántica determina cómo actuar, y su esencia será una manifestación concreta de la función gerencial, para tratar de cambiar los

principios organizacionales, donde la misión adoptada no es solo la visión del gerente, sino la visión de toda la función como sistema activo. Así, toda la institución debe ser un canal para la implementación de objetivos comunes, políticas integradas, provisión humana y vías relacionales con una conciencia emocional que represente un liderazgo funcional estructural y holístico.

En la administración pública, estos principios tienen consecuencias trascendentales, pues en particulares contextos, el deterioro de la seguridad en el trabajo, el daño a la infraestructura y los valores funcionales han revelado comportamientos contrarios a la finalidad del referido contexto laboral. Las actitudes no convencionales de lastre son situaciones en las que la satisfacción laboral es dejar el puesto de trabajo por otro mejor.

Para ello, la política general de la organización debe contemplar el desarrollo de las competencias de las personas, su formación continua, la vinculación de equipos, la mediación y la empatía, para orientar e integrar tácticamente la estructura global de cada empleado como una unidad.

Así, la finalidad será la expresión de la realidad social, histórica, cultural y personal, porque es una red de funciones, la cual, desde una correcta multidireccionalidad gerentiva, ha de activar una amplia representación del trabajo, irradiante de buena actitud colectiva y satisfacción compartida. Esto permitirá que estas configuraciones sean plenamente humanas, desde quienes las crean, las gestionan y quienes las reciben. Aquí, la buena integralidad relacional, determina toda garantía mutua, posibilitando un *dasein* en el mejoramiento y funcionamiento de cada sistema de trabajo. Por lo tanto, es preciso atender la realidad desde sus múltiples perspectivas, o sino, se incurriría en la penosa función, como la de un capitán que no puede ver más allá de su campo de visión y navega sin rumbo fijo con su tripulación porque no ve el mar desde diferentes ángulos.

Por ello, un buen líder es aquel que se integra y se sumerge en el todo, delega funciones, responsabilidades y es consciente de su rol como agente de cambio transaccional. Estos bucles relacionales, cultivarán una conciencia emocional porque las relaciones funcionales se basarán en una interacción sistemática de vertimiento dialógico, que pretende vislumbrar las funciones reorientativas de las falencias contextuales. Al hacerlo, se constituyen identidades colectivas para que cada sujeto pueda conocer su trabajo, su impacto y discutir cómo ha sido tratado bien o mal dentro de su red laboral.

La integración de la identidad es la creación de un sistema institucional basado en el respeto mutuo, donde la sintaxis es un concepto claro de roles de liderazgo y servicio, concretado en una semántica activa de cómo actuar, y cuya metodología, es una respuesta a la transformación continua, donde está el pragmatismo, iluminando los entornos reales de interacción, bajo una acción integral idealizada. Lo realmente importante son los principios de la gestión del *mindfulness*, que pretenden dirigir, guiar y activar el proceso de gestión con plena conciencia.

Dialogizando el sentido organizacional desde estrategias activas

Según Díaz y Hernández (2007), existen dos visiones de estrategias: las estrategias instruccionales “como procedimientos o recursos utilizados por los sujetos para facilitar aprendizajes importantes” y las estrategias de aprendizaje “como procedimientos para aprender y utilizar conscientemente, como herramienta flexible para abordar el aprendizaje” (p. 65). Siendo un sinnúmero de acciones y estructuraciones activas, dirigidas a una finalidad establecida por quien gestiona el proceso.

Por lo tanto, dentro de una organización, se han de crear una diversidad de estrategias de estimulación, concurridas en mejorar la disposición y función laboral desde una red consciente de apreciaciones. Según Poggioli (2007), desde una direccionalidad motivada, van dirigidas en “acciones encaminadas a crear y mantener un ambiente adecuado para el estudio o el trabajo, desarrollar y mantener un estado interno adecuado que permita fijar metas, enfocar y desarrollar estrategias de autocontrol” (p. 35). De igual forma, Díaz y Hernández (2002) las definen como, aquellas actividades cuyo propósito principal es aumentar el atractivo inherente a las tareas sociales, laborales y escolares, haciéndolas importantes.

Esto se puede lograr, estimulando la curiosidad, obteniendo información nueva, sorprendente y diferente del conocimiento existente, también puede formular preguntas para ser resueltas por uno mismo, demostrar la pertinencia del contenido, promover la autonomía, la responsabilidad y la toma de decisiones participativa, creando un ambiente en el que todos acepten y aprecien. Díaz y Hernández (2007) argumentan que la gestión consciente del comportamiento directivo incentivado, se enmarca en el campo de las denominadas estrategias de apoyo que, permiten a los participantes mantener una posición que favorece el desarrollo de prácticas laborales.

Una estrategia habilitadora puede optimizar la integración de diferentes actores en un dominio comercial al promover las fusiones, la participación y autonomía organizacional. Sin embargo, no solo son importantes las actividades diseñadas para las funciones profesionales de la organización con una visión motivadora, sino también, la presencia de gerentes altamente motivados que sean capaces de implementar el proceso de actitud integral. En este sentido, benefician directamente a toda la empresa, a los consumidores y al ambiente de trabajo, pues tienen como objetivo promover un escenario óptimo, universal y completo desde una perspectiva positiva, participativa e integradora. Hipotéticamente, el medio ambiente actúa como un centro complementario para el desarrollo de los individuos en sociedad.

Así, el líder debe utilizar una actitud estratégica y volitiva en sus acciones de gestión para estimular la participación e integración de todos los participantes en el entorno organizacional, para consolidar una estructura funcional centrada en los empleados, su gestión, la sociedad y las necesidades o, al incluir activamente la motivación, es posible humanizar el proceso si el sujeto es una entidad que interactúa en el sistema empresarial.

De esto se puede apreciar que, para mejorar la situación de producción y esfuerzo laboral de la organización, es necesario despertar el espíritu y el sentido de pertenencia, por lo que los gerentes deben utilizar estrategias para motivar acciones que contribuyan al logro de objetivos comunes, pero con una disposición al cambio de manera personal. El objetivo es aprender a influir en el comportamiento de los empleados. Interpretando la actitud de los empleados frente a las funciones administrativas.

El liderazgo y sus principios en el éxito organizacional

Partiendo de que toda empresa cuenta con un grupo de personas que se comunican regularmente entre sí, y asumiendo el desarrollo de los conceptos organizacionales contemporáneos, se ha demostrado que uno de los aspectos principales es la relación entre las personas como parte de la organización básica de desarrollo y producción. Esto da origen al concepto de desarrollo organizacional, que según Lippitt (2002) lo describe como “un proceso humano de fortalecimiento de los procesos humanos en una organización que, mejora el funcionamiento de los sistemas orgánicos para lograr sus objetivos” (p. 137).

Sugiere, un enfoque que pone más énfasis en las relaciones entre las personas, cómo se desarrollan, en qué condiciones y cuáles son los factores que interfieren en su óptimo desarrollo, sin interferir en sus estructuras o empleados. En un enfoque sistemático y pragmático, el desarrollo organizacional conduce a cambios planificados encaminados a mejorar la solución de los problemas que puedan surgir en la empresa durante la renovación, según Contreras (2019), quien lo presenta como un conjunto de técnicas encaminadas a mantener las prácticas organizacionales para el buen funcionamiento de la empresa, surge de la creación de un objetivo común. Al adoptar la integración y la interacción en cada componente empresarial, la visión general se tiene en cuenta en cada ejecución funcional. De esta forma, al ejercer un liderazgo compartido desde la inteligencia emocional, se podrá crear o gestionar una política de empresa en la que la organización parte de la integridad de su gente, permitiendo la participación en la toma de decisiones y promoción del desempeño como unidades constituyentes. Solo de esta manera puede crear una empresa estable que establezca objetivos comunes, donde la visión colectiva se acepte como una dirección positiva para la productividad y el rendimiento financiero.

El contexto social, las necesidades del consumidor por los mecanismos de producción, son estructuras de cambio imperativo por lo cual la alta dirección y las organizaciones competitivas ven estos entornos como equilibrio, desarrollo y sustentabilidad como forma positiva de mostrar el inicio del cambio. Transformaciones constantes en su razón de ser respecto a su derivación del entorno empresarial. Esta situación de entrada define la posición del líder que orienta el cambio organizacional, no solo en la gestión, sino también, en la mediación, porque cualquier situación que sea diferente al estado natural creará resistencia, porque las personas no podrán hacer lo que normalmente hacen.

Por lo tanto, la estructura de implementación debe consolidar una fuerza laboral que establezca metas sólidas, al mismo tiempo que inicie políticas que promuevan el cambio cultural. Encontrando o emergiendo formas de satisfacer las demandas externas del mercado, como las necesidades, los deseos y las incertidumbres de los empleados. La respuesta inmediata relevante para los consumidores debe entregarse a través de un proceso paso a paso, utilizando nuevas tecnologías para crear un nuevo entorno de trabajo y una economía digital globalizada. A su vez, promover un sistema de trabajo consistente que resuelva problemas en toda la estructura de composición de la organización. De esta forma,

los empleados se integran como aliados en el proceso de cambio, de modo que sean agentes colaboradores en el sistema transformacional, construyendo eficiencia productiva y eficiencia laboral en el camino de la empresa.

Alternanza epistémica

Teoría de la jerarquía de las necesidades de maslow

Considerada una de las explicaciones más completas de las necesidades y motivaciones hasta la fecha, la teoría proporciona un enfoque holístico para dar cuenta de las personas cuyas necesidades físicas, emocionales e intelectuales están interconectadas. El enfoque de Maslow (1972) enfatizó la importancia de la motivación, que dirige a los individuos a activar, dirigir y mantener su conducta de acuerdo a sus recursos, sentido de competencia y autoestima, debido a la necesidad de autorrealización, autonomía, autoestima y determinación. En este sentido, Maslow (ob. cit.), ve a la persona como un ser único y colectivo, en constante cambio, integrado a las necesidades básicas que motivan su actuar y configuran sus acciones y valores a lo largo de su existencia. Según Slocum y Hellriegel (2004), la Jerarquía de necesidades de Maslow, es un modelo de contenido que explica por qué las personas se comportan de cierta manera, porque, además de describir necesidades específicas, dirige su atención a factores internos que promueven, mantienen o detienen el comportamiento de lo que lo motiva. Según el mismo autor, esta jerarquía se basa en el siguiente supuesto: una vez que se satisface una necesidad, se vuelve menos importante como motivador. Pero poco a poco surge otro, y en su lugar la gente está insatisfecha.

La mayoría de las personas tienen una red muy compleja de necesidades que influyen en el comportamiento todo el tiempo, es decir, las necesidades dominan hasta que se satisfacen. Debe integrar las necesidades de nivel inferior antes que las necesidades de nivel superior. Aunque hay más formas de satisfacer las necesidades de nivel superior que las necesidades de nivel inferior. En este sentido, Maslow organizó la motivación en escalas que reflejan las necesidades humanas, tales como: fisiología, seguridad, amor, relación, crecimiento, desarrollo, estética y autorrealización. En este sentido, Chiavenato (2007; p. 234), que explica estos requisitos de la siguiente manera:

1.- Necesidades fisiológicas básicas: constituyen el nivel elemental de todas las necesidades humanas, pero tienen una importancia decisiva. En este nivel existe la necesidad de

alimento, sueño, descanso, cobijo y sexo. Estas necesidades están relacionadas con la supervivencia del individuo y la preservación de la especie.

2.- Necesidades de seguridad: estas necesidades corresponden a la estabilidad y la búsqueda de protección, amenaza o privación y huida del peligro. Cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, se manifiestan en el comportamiento.

3.- Necesidades sociales: surgen cuando las necesidades mínimas (fisiológicas y de seguridad) están relativamente satisfechas. Estas necesidades incluyen la asociación, la participación, la aceptación de los compañeros y el intercambio de amistad, afecto y amor.

4.- Necesidades propias: Estas necesidades están relacionadas en cómo las personas se ven y valoran a sí mismas, incluyendo la necesidad de autoestima, autoconfianza, aprobación social, respeto, estatus, prestigio y atención. También incluye la confianza en el mundo, la autonomía y la independencia.

5.- Necesidades de autorrealización: son el nivel más alto de necesidades y reflejan el deseo de las personas de crecer y desarrollar todo su potencial. La motivación humana está determinada básicamente por el desarrollo de estas necesidades, y cuando se cumple en su totalidad o en gran parte, se considera a una persona como un individuo en vías de autorrealización, motivado para satisfacer necesidades relacionadas con el esfuerzo y la dedicación.

En este sentido, al promover la motivación organizacional, se podrá incidir en el comportamiento personal y laboral de los empleados como sistema, creando un ambiente de satisfacción laboral basado en la motivación para el logro de las metas propuestas, elevando los indicadores de productividad y financieros. De esta manera, se crea sinergia entre la empresa y su red laboral como componentes simbiotizados. De acuerdo con esta premisa, la forma de fortalecer la participación de los trabajadores y su integración consciente en la política empresarial para lograr el empoderamiento organizacional, fortalece el sentido de pertenencia, y su cumplimiento será el flujo de las relaciones de producción, la optimización de los sistemas productivos, las relaciones interpersonales y las actitudes de consumo necesario.

Inteligencia emocional de daniel goleman

Goleman (2002) señaló que, el desarrollo funcional requiere que las personas utilicen sus emociones para satisfacer necesidades sociales e individuales, resultando importante regularlas para poder pensar antes de actuar, creando un comportamiento satisfactorio que les permita accionar en cualquier estructura organizacional. Respecto a lo anterior, se asume que “en toda organización existen personas que necesitan desarrollar habilidades emocionales para lograr un desempeño laboral óptimo” (Torres, 2000: p. 33), pues es necesario instrumentalizar la inteligencia emocional, desde la forma hasta la actitud consciente.

En consecuencia, se deben comprender que las necesidades e intereses individuales encajan en la organización como un todo, para establecer una correlación entre el estado de ánimo, la satisfacción y el esfuerzo laboral. De esta manera, la forma en que nos gestionamos a nosotros mismos y a los demás, afecta a quién se asciende y a quién no, a quién se retiene, a quién se despide, a quién agrada y a quién se ignora. Respecto a este concepto, Goleman (2002) afirma que, “la inteligencia emocional no es una necesidad amistosa y no conflictiva cuando se necesita” (p. 17), sino lo que se necesita para la gestión, pero resolver cualquier problema de manera adecuada, puede hacer una diferencia en el sistema organizacional.

El conflicto siempre brinda una oportunidad para desarrollarse y para que todos participen en la toma de decisiones colectiva. Por ello, la inteligencia emocional incluye la capacidad de comprender las propias emociones, ser capaz de ponerse en el lugar de los demás y canalizar las propias emociones para mejorar la vida personal e interpersonal. Al respecto, Gill (2000) describe:

La inteligencia emocional implica centrarse primero en uno mismo y lograr la independencia (inteligencia interpersonal) y luego en la intervención social y el manejo de conflictos (inteligencia interpersonal) para que cada uno pueda satisfacer sus necesidades de validación e interdependencia. (p. 9)

De acuerdo con los criterios señalados, se establece que la inteligencia emocional es la capacidad de controlar y gestionar las emociones para satisfacer las necesidades individuales, siempre en el orden de las emociones externas o interpersonales, no con el fin de reprimirlas, sino sobre la base de las mismas, extrapolarlas de manera consciente para un beneficio intersubjetivo en relación con la organización, su propósito es ayudar a los empleados a aprender la capacidad de realizar tareas, lograr resultados efectivos y

contribuir a las metas de la organización. Es una respuesta lógica a los sistemas empresariales donde, a través del autocontrol, la autoconciencia, la comprensión de los demás y el compromiso relacional, será posible optimizar las funciones de trabajo y mejorar la productividad y el desempeño empresarial.

Conclusiones

Sobre la peculiaridad de una era globalizada, se ubica la visión del nuevo profesional, con ella, la integralidad del rol del nuevo gerente, puesto que la realidad planetaria determina la formación en los escenarios multidiversos, por lo cual, la función de dirigir ha de despertar procesos online que permitan la concatenación de acciones concretas, destinadas a la gestión en todos los planos posibles, desde la concreción social a lo abstracto y diversificado en el auge de la conectividad interpersonal.

Este aspecto técnico, comprende una de las aristas funcionales de la dirección o gestión de procesos, por lo que también es imprescindible fecundar medios socializadores, conscientes, emocionales, que prediquen una dialógica funcional en respuesta de los logros esperados. Es una visión de conjunto constituida en la definición de liderazgo compartido, donde la acción de dirigir no sea un bucle punitivo ni coercitivo, sino que los nichos, sean atendidos por todos como un equipo consciente.

Sobre esta concepción, se comprende la nueva practicidad del liderazgo, como la esencia de la acción gerencial, dirigida a la reconfiguración organizacional desde la inteligencia emocional, decantando una conciencia social e personal de logros y desaciertos. Por cuanto, para que la función gerencial se cumpla a plenitud, debe existir un clima laboral ameno, el cual promueva el trabajo consciente, es así, que se han de orientar las funciones laborales desde un acompañamiento de direccionalidad, para garantizar la correcta acción de planificación gerencial, siendo vital, construir medios que favorezcan la función, adoptando con ello, políticas contempladas por el sistema de integración, comunicación, dialéctica y relaciones humanas comprensivas, con la finalidad, de que las necesidades e intereses sociales, sean abordadas desde una institucionalidad dialógica y legal, concatenada con la finalidad empresarial.

Con esto se conocerán las apreciaciones, perspectivas y necesidades de cada uno de los miembros de la institución, en donde motivacionalmente participarán en la toma de

decisiones, constituyendo un ambiente laboral, consustanciado por el trabajo en equipo. Por lo tanto, es preciso que el gerente emplee una dirección estratégica, que le permita formular, ejecutar y evaluar acciones para que la organización logre sus objetivos. Permitiéndole tanto al gerente como a toda la institución, planear sistemáticamente sus funciones, proyectarlas y activarlas en un orden valorativo, en el que se involucren participemente todos los miembros, evaluando su impacto y finalidad. Con esto se logrará frenar las adversidades peyorativas que fecundan las nuevas generaciones frente a las normas y roles, empleando la actitud desinteresada *laissez faire*, dejando de hacer o dejar pasar las cosas, es como una condición de inactividad lastrada por la falta de estímulos contractuales y valoración a sus funciones.

De esta manera, el contexto social, las demandas del consumidor ante el sistema productivo, son estructuras imperativas de cambio, por lo cual, las organizaciones de alta gerencia y competitividad, piensan en estas circunstancias como su equilibrio, desarrollo y sostenibilidad, fundamentos activos que demuestran la iniciación de un cambio consistente de su razón de ser, con respecto a las derivaciones de su entorno comercial

Esta composición, determina el posicionamiento de líderes que orienten el cambio organizacional, no solo en la dirección sino en la mediación, puesto que toda situación variante del estado natural, genera resistencia, dado que las personas no podrán realizar lo que habitualmente hacían. Es así, que el ente ejecutivo ha de consolidar un equipo de trabajo que establezca metas fijas, pero a su vez, tendrá que accionar políticas que faciliten un cambio de cultura. Logrando atender las necesidades externas del mercado, como las necesidades, ansias e incertidumbre de los empleados.

Proceso que ha de ser promovido progresivamente con el uso de las nuevas tecnologías, a fin de crear nuevos entornos laborales y economías digitales globalizadas, que den respuesta inmediata de relación con sus consumidores. Propiciando a su vez, sistemas de trabajo cónsonos que aborden las inquietudes de toda la estructura constituyente del todo organizacional. De esta manera, se integra al personal como aliados en el proceso de cambio, para que sean agentes cooperantes del mismo, constituyendo de manera corporativa, la eficacia de productividad y la eficiencia laboral.

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. Primera Edición. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Conteras, K. (2019). *La empresa y su contexto*. España: Mc Graw Hill.
- Díaz, F y Hernández, G. (2007). *Estrategias empresariales para una gestión eficiente*. México D.F.: Hill Interamericana Editores. S.A.
- Gil, T. (2000). *Inteligencia emocional en las empresas*. México D.F.: Tecnoempresa.
- Goleman, D. (2002). *La práctica de la inteligencia emocional*. España: Kairos.
- Lippitt, G. (2002). *El cambio en las organizaciones empresariales*. España: Desclée De Brouwer.
- Maslow, A. (1972). *Teoría de la motivación*. España: Kairoz.
- Ollante, T. (2010). *La empresa y el gerente, un ciclo vital*. España: Mc Graw Hill.
- Organización de Naciones Unidas. (2009). *La empresa y su carácter social del nuevo milenio*. Ginebra: Fondo Editorial ONU.
- Osñates, E. (2005). *La gerencia como sistema*. Buenos Aires, Argentina: Macchi.
- Ovalles, A. (2002). *El nuevo gerente, un cambio necesario*. Cuba: La Nueva Era.
- Poggioli, L. (2007). *Estrategias de estudios y agudos anexos*. 1ra edición. Caracas: Fundación Polar.
- Slocum, A. y Hellriegel, R. (2004). *Las necesidades y emociones empresariales*. España: Mc Graw Hill.
- Smill, T. (2018). *La gestión empresarial en el desarrollo regional de américa latina*. [Documento en línea]. Disponible: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/336/5/RCE5.pdf> [Consulta: 2023, marzo 15].