



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA
ARBITRADA
FORMACIÓN
GERENCIAL

AÑO 22, No.2
Noviembre 2023

Formación Gerencial, Año 22, N° 2. Noviembre 2023
ISSN 1690-074X

MODELO GERENCIAL Y LIDERAZGO GLOBAL PARA FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR UNIVERSITARIO

Roberto García Cárdenas*

Recibido: junio 2023

Aprobado: octubre 2023

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito el estudio de las teorías relacionadas con el liderazgo global y los modelos gerenciales para fortalecer la toma de decisiones en el sector universitario. Se fundamenta en los aportes de Lozada (2019), Herrera (2018), Jiménez y Villanueva (2018), Flores (2018), Hernández (2018), Arbeláez y et al (2014), Rodríguez (2014), Drucker (2013), Rojas (2010), entre otros. La metodología utilizada consistió en una investigación de tipo descriptiva documental. Se estudió el liderazgo global así como los modelos gerenciales para la toma de decisiones en el sector universitario, y los acelerados cambios en los modelos gerenciales, los cuales han llevado a las organizaciones e instituciones universitarias, hacia la transformación a nuevas tendencias gerenciales, en función de lograr una mayor eficiencia y productividad, así como que a través del liderazgo se agilice la toma de decisiones. A los fines de este estudio, se considera que el estilo de liderazgo más adecuado en las instituciones universitarias, es el liderazgo transformacional, el cual incrementa el compromiso, la satisfacción, la motivación y el fortalecimiento del sector universitario.

Palabras clave: Modelo gerencial, Liderazgo, Toma de decisiones.

* Docente-investigador de la Universidad del Zulia, categoría Asociado. Doctorante en Gerencia Empresarial en LUZ. Licenciado en Contaduría Pública. Especialista en Tributación. Magíster en Gerencia de Empresas Mención Financiera. E-mail: robertogarciajc100@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8047-109X>

MANAGEMENT MODEL AND GLOBAL LEADERSHIP TO STRENGTHEN DECISION MAKING IN THE UNIVERSITY SECTOR

ABSTRACT

The purpose of this research is to study theories related to global leadership and management models to strengthen decision making in the university sector. It is based on the contributions of Lozada (2019), Herrera (2018), Jiménez and Villanueva (2018), Flores (2018), Hernández (2018), Arbeláez et al (2014), Rodríguez (2014), Drucker (2013), Rojas (2010), among others. The methodology used consisted of a descriptive documentary type research. Global leadership was studied as well as management models for decision making in the university sector, and the accelerated changes in management models, which have led university organizations and institutions towards the transformation to new management trends, in order to achieve greater efficiency and productivity, as well as speeding up decision-making through leadership. For the purposes of this study, it is considered that the most appropriate leadership style in university institutions is transformational leadership, which increases commitment, satisfaction, motivation and strengthening of the university sector.

Keywords: Management model, leadership, decision making.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gerencia debe estar en función de la organización, siendo proactiva y en capacidad de enfrentar cambios que permitan lograr la innovación en las tendencias gerenciales, en la implementación de nuevas tecnologías, con la finalidad de generar modelos gerenciales, y así establecer un liderazgo, para fortalecer la toma de decisiones en las instituciones tanto públicas o privadas, en este caso las universidades.

Al respecto, la gerencia es la encargada de definir las estrategias gerenciales para ser aplicados en procesos de liderazgo y en la toma de decisiones, y la incorporación de nuevas herramientas administrativas que permitan establecer un modelo gerencial con la finalidad de alcanzar los objetivos de la manera más eficiente y eficaz, que impulsen acciones para lograr un buen desempeño gerencial, en su contexto organizacional como el proceso de identificación y resolución de problemas gerenciales.

En correspondencia con los postulados de Drucker (2013), se conceptualiza a la gerencia como órgano específico y distintivo de toda organización, con fines de establecer oportunamente los cambios necesarios para el adecuado funcionamiento de ésta, en coherencia con las necesidades y exigencias de la realidad respondiendo a los principios de la gerencia moderna.

En cuanto, los modelos gerenciales básicamente son estrategias de gestión operativa de *management* que se utilizan para direccionar el sistema estratégico de una organización, su origen se ancla en las escuelas de pensamiento

administrativo tanto clásicas como contemporáneas.

De tal modo, el liderazgo y la toma de decisiones en las universidades, están intrínsecamente relacionados con la definición de modelo gerencial, lo cual permite al personal directivo de la universidad organizar, coordinar, evaluar los procesos e implementar un modelo gerencial como por ejemplo; la planificación estratégica, liderazgo, *mentoring*, *couching*, calidad total, *benchmarking*, reingeniería, el *empowerment*, el *management*, comprometido a solventar situaciones y problemas mediante el desarrollo contextualizado de estrategias gerenciales aplicados para el liderazgo, la toma de decisiones en estas instituciones universitarias.

Las universidades deben modificar sus esquemas gerenciales de manera que logre alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertenencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, como docencia, investigación y extensión, de acuerdo a lo exigido por la sociedad actual. Las universidades públicas presentan rasgos diferentes con respecto a otras organizaciones educativas, por cuánto el estado otorga a estas universidades un amplio margen de autorregulación, lo que implica la confianza en estas instituciones. Por lo cual, a lograr implementar un modelo gerencial comprometido a solventar situaciones y problemas mediante el desarrollo contextualizado de estrategias gerenciales aplicadas a la toma de decisiones, se lograría que las funciones universitarias antes mencionadas se desarrollen de una manera más eficiente y eficaz.

Modelos gerenciales

Según Rojas (2010), los modelos gerenciales son estrategias de gestión operativa de *Management*, se utilizan para direccionar el sistema estratégico de una empresa u organización. Se originan en las diferentes escuelas de pensamiento administrativo tanto clásicas como de última generación, los modelos gerenciales son estrategias de gestión organizacionales, se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y procesos de la misma, todo modelo es una representación de una realidad que refleja, en la gerencia como en otras ciencias, los modelos determinarán una pauta, una base de sustento a la larga permite el desarrollo orientado de la empresa u organización en general lo utiliza. No obstante, ningún modelo por sí mismo basta para direccionar la empresa, por la aplicación creativa es el secreto del éxito.

Al respecto, Arbeláez y et al., (2014), señalan que los modelos gerenciales forman parte de las estrategias que las empresas adoptan con el propósito de promover, mantener o impulsar su efectividad de gestión. Las escuelas de administración no necesariamente constituyen modelos de gerencia, así como tampoco, los modelos de la gerencia se convierten en escuela de pensamiento.

En cuanto, Álvarez (2009) citado por Enríquez (2019), expone que el modelo gerencial es una referencia o guía de administración de una empresa, sobre este modelo se fundamentan las acciones y decisiones que se toman ante una situación determinada para alcanzar los objetivos de la empresa. Asimismo, los modelos gerenciales son de estilos, de características, de tipos de gerencias y modos que son establecidas por cada

gerente, según el criterio que maneje al momento de gerenciar una empresa.

De tal modo, los modelos gerenciales han ido evolucionando desde la gerencia existe como tal; además, los cambios en el mercado hacen cada día estos modelos se modernizan y logren satisfacer las necesidades tanto de colaboradores, como la de los futuros clientes.

En opinión del autor rojas, concuerda esta investigación en cuanto a los modelos gerenciales, que son estrategias de gestión y permite direccionar a las empresas, organizaciones e instituciones en el sector universitario.

Liderazgo

Según Herrera (2018), el liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por el cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. A su vez, dentro de las organizaciones tiene un papel fundamental, ya que sus características se relacionan y se complementan para lograr los objetivos que se planteen, para llegar a los objetivos, debe existir una buena capacidad de comunicación, escucha activa, honestidad, capacidad de tomar decisiones, que le permitan manejar adecuadamente los recursos y operación como por ejemplo, el dinero, los materiales y por supuesto las personas que realizan el trabajo para las organizaciones.

En ese sentido, se comprende el liderazgo empresarial como aquellas habilidades y competencias que se implementan en los procesos organizacionales para alcanzar los objetivos y metas establecidas. Lo ideal en este caso es motivar a los colaboradores de todas las dependencias de la compañía para que satisfagan las

necesidades de la organización y creen una cultura y un clima laboral idóneo.

En cambio, Chiavenato (2007), el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Asimismo, Hughes, Ginnett, & Curphy (2007), el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado. Según, Londoño (2018), el liderazgo es un proceso de influencia en un grupo de personas (seguidores), por parte de una persona (líder) para conseguir los objetivos de la organización

En cuanto a la opinión del autor Herrera, el liderazgo cumple un papel fundamental en la toma de decisiones y procesos gerenciales, con el propósito de lograr los objetivos propuestos en la empresa, organizaciones e instituciones universitarias.

Liderazgo Global

Según Safty (1999), el liderazgo global es la capacidad de lograr una armonización, evitar un choque de culturas, y facilitar el cruce de fronteras, no solo con bienes sino con personas e ideas. En cuanto, Valle y García, (2019), el liderazgo global de cambio es un modelo de liderazgo gerencial personal o liderazgo con visión global en el que este genera y consigue la participación activa de los empleados en la toma de decisiones hacia el cambio. En este modelo el protagonismo lo ostentan tanto el líder como los empleados empoderados.

De acuerdo, con estos autores el liderazgo global se puede definir como el

proceso de influir a terceros para que adopten un enfoque compartido, mediante estructuras y métodos que faciliten el cambio positivo, mientras fomentan un crecimiento individual y colectivo en un contexto caracterizado por niveles significativos de complejidad, flujo y presencia. Según Kezar (2008), adicionalmente, se caracteriza por el poder compartido, la toma de rápida de decisiones, la comunicación intercultural, el conflicto político, la complejidad, el caos y el cambio constante.

De igual manera, Wang, Li, y Mobley (2011), observan el liderazgo global como un desafío constante. Se trata de ideas sobre cómo desarrollar una mentalidad global, cómo gestionar las compras y adquisiciones transfronterizas, y cómo liderar equipos virtuales cuando la empresa se encuentra en medio de una crisis económica.

De tal forma, son varios los elementos vinculados al liderazgo entre los que podemos resaltar la globalización, la cultura, la interculturalidad, la comunicación, la política, la economía, la competitividad, la innovación, la aculturación, la empatía y la resiliencia; aún queda un campo amplio por investigar, para llegar a una conceptualización del liderazgo global y en esta línea encontramos a Wang, Li y Mobley (2011), en su trabajo de investigación considera al liderazgo global como un desafío constante.

De acuerdo, a la opinión de Valle y García, el liderazgo global es un modelo de liderazgo gerencial, lo cual permite a los gerentes y empleados en la toma de decisiones importantes y desafíos, en la económico, político, competitividad, innovación, con el propósito de diversificar la cultura y interculturalidad,

en los diversos espacios del sector empresarial y por supuesto en el sector universitario.

Estilos de liderazgo

Según Jiménez y Villanueva, (2018:185), afirman; el estilo de liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. De esta manera, para obtener un ideal espíritu de liderazgo centrado en la toma de decisiones y en la prevención o afrontamiento del riesgo en la organización es pertinente implementar diferentes tipos y estilos de liderazgo que sean idóneos y acertados para contribuir óptimamente con el desarrollo y los objetivos de la organización y la eficacia del funcionamiento de los colaboradores.

Para lograr el éxito o fracaso empresarial es esencial examinar diferentes estilos de liderazgo. En primer lugar, se encuentra el liderazgo autocrático, que hace referencia a que el líder, es aquel que orienta a la tarea y a la acción, en donde lo primordial es la disciplina, la obediencia al líder y a la eficacia. Además, hay una clara división entre el líder y los colaboradores (Pazmiño, Beltrán y Gallardo, (2016:362).

Por lo tanto, el líder autocrático representa el liderazgo autoritario. Es unidireccional, el líder manda y los demás obedecen. Se destaca por ser una persona rígida e inflexible con los integrantes del equipo de trabajo. Es un líder que ve a los colaboradores como subordinados. Controla y toma decisiones propias con respecto a las funciones y tareas de la empresa. Se atribuye el poder absoluto sobre los demás. En este líder, predomina la

opinión personal y da solución con castigos a las falencias o errores cometidos por los demás.

En segunda instancia, se halla el liderazgo democrático. Fierro y Villalva, (2017:158), establecen que en este estilo de liderazgo se describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir. Por lo tanto, brinda a los colaboradores apoyo y motivación durante el desarrollo de las actividades, permitiéndoles ser parte de las decisiones o discusiones relevantes de la empresa, creando así un saludable clima organizacional.

De este modo, este estilo de liderazgo es también citado como el liderazgo participativo. La persona líder en esta categoría es orientadora y consultiva, ideal para trabajar en equipo. En las actividades, prevalece la calidad más que la productividad y rapidez. Invita a los integrantes del equipo a participar en el proceso de toma de decisiones, teniendo en cuenta la opinión de cada uno.

En tercer lugar, está el liderazgo *laissez-faire*. Es un estilo diferente a los mencionados con anterioridad. Jiménez y Villanueva, (2018:186), afirman con respecto a este punto, este líder es capaz de resolver los conflictos que surgen en la organización, ni dirigir hacia la consecución de los objetivos y metas marcados, no ofrece apoyo a sus seguidores, elude cualquier cuestión que requiera de la experiencia.

Por tanto, este liderazgo no es autoritario, se basa en la libertad de los colaboradores. No hay control ni instrucciones en la asignación de funciones y tareas. Tampoco brinda apoyo ni motivación a sus seguidores. Además, delega la responsabilidad a los

integrantes del equipo de trabajo para que tomen las decisiones. En definitiva, este estilo de liderazgo confía en la experiencia de cada uno para alcanzar las metas.

En cuarta instancia, se encuentra el liderazgo transaccional. Arévalo, Tikhomirova, Trejo y García, (2015:25), indican que el líder, utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico.

Igualmente, la persona que dirige las transacciones analiza las necesidades del equipo de trabajo, la manera en que al interior de las instituciones, necesidades y requerimientos, pueden ser satisfechas mediante premios, recompensas, bonos. No obstante, es necesario que al interior de las organizaciones e instituciones universitarias se cumplan los objetivos que se han propuesto desde un inicio, con una buena planeación proyectiva hacia el futuro.

En quinta instancia, es pertinente mencionar la idea del liderazgo transformacional en el que el líder inspira a los miembros del grupo de trabajo a tomar sentido de pertenencia por el cumplimiento de los objetivos de la organización, ejerciendo un papel en el que, animan a los seguidores a alcanzar necesidades de orden superior como la autorrealización, la autoestima, y son influyentes en la motivación de los seguidores en la dirección del auto sacrificio y el logro de las metas de la organización (Khan, Nawaz y Khan, (2016:4), aquí se muestra la importancia de estimular intelectualmente a los colaboradores y a la vez incentivarlos a explorar y poner en práctica las

habilidades de cada uno para alcanzar lo propuesto en conjunto.

Por último, estos estilos de liderazgo tienen una importancia fundamental en la internacionalización de las empresas, debido a que es un punto esencial a la hora de entender el crecimiento y la evolución de las instituciones organizacionales. De esta forma, el papel que cumple el liderazgo en la internacionalización y globalización de las organizaciones económicas es desarrollar operaciones comerciales con diversas empresas nacionales por medio de un proceso dinámico y estratégico que trae beneficios como el adquirir experiencia y conocimientos para lograr actividades internacionales y ser mucho más competitivo (Escandón y Hurtado, 2016).

Por consiguiente, en diversas opiniones de los autores mencionados anteriormente, en esta investigación los procesos de internacionalización de las empresas, organizaciones e instituciones universitarias, es un punto clave para la comprensión cabal de los estilos de liderazgo, en la actualidad debe ser entendida desde dos dimensiones, desde la dimensión nacional y desde la dimensión internacional.

La influencia del líder en la toma de decisiones

El estilo de liderazgo influye en gran medida sobre las decisiones que se ejecutan en las organizaciones, la toma de decisiones impacta externamente en el aspecto del buen liderazgo, considerando particularmente ambientes de trabajo altamente complejos y contingentes, donde las organizaciones están operando con un portafolio de productos o servicios heterogéneos o en pluralidad de entornos (Flores, 2018).

De esta manera, el liderazgo es el proceso que permite una acertada toma de decisiones, influyendo en otros y apoyando para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo en sus decisiones. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (Flores, 2018).

En esta investigación, según el autor Flores se refiere al estilo de liderazgo, donde influye en la toma de decisiones que son ejecutados en toda organización e instituciones del sector universitario, con el propósito de lograr los objetivos propuestos, motivar, evaluar al equipo en sus decisiones de forma eficaz y eficiente.

Toma de decisiones

Según, Lozada (2019), en las organizaciones, la toma de decisiones resulta ser un proceso de acciones a realizar y ejecutar, donde cada situación o problema se ve impactado de forma directa, positiva o negativamente al desarrollo de la organización, debido a la cantidad de procesos y funciones que realiza, en efecto estas decisiones no solo son responsabilidad de las personas, sino también de todo un equipo de trabajo que las ejecutan, las decisiones traen consigo una serie de resultados reflejados en la organización e institución universitaria cuyo propósito es permanecer activo y sea competitivo en el mercado.

Asimismo, Rodríguez (2014), afirma que la toma de decisiones organizacionales constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar

problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Por lo tanto, esta situación ratifica que la persona que toma decisiones al interior de las organizaciones empresariales, lo hace buscando la forma de mejorar el desempeño organizacional en beneficio de los distintos grupos de interés.

Al respecto, Hernández (2018), un liderazgo transformacional en la toma de decisiones, es la mejor forma en que sus colaboradores, pueden llegar a cumplir los objetivos empresariales propuestos por una organización, ya que al ejercer un liderazgo transformacional se incide en la motivación y creatividad del personal, consiguiendo con ellos logros nunca antes vistos en una empresa. Por lo tanto los líderes transformacionales deben identificar qué es lo que motiva a sus seguidores para realizar la toma de decisiones acertada, que influya de una manera positiva en la organización y en su personal.

De la misma forma, las empresas con reconocimiento a nivel global, son las que tienen personas con las habilidades personales, capacidades, actitudes, características y con una visión global con el fin de llevar a cabo la toma de decisiones a nivel individual como grupal, que den como resultados éxitos financieros y productivos para toda la organización. De este modo, los directivos, específicamente si desempeñan una función de liderazgo adecuada, juegan un papel central en las organizaciones y pueden intervenir en el clima laboral, en el bienestar de la organización y en la eficacia de la toma de decisiones.

Con base en los argumentos expuestos, Zapata, Sigala y Mirabal (2016), es fundamental enfatizar en la relación del liderazgo con la toma de decisiones. El liderazgo se concibe como

un grupo de actitudes, competencias, conocimientos, habilidades y destrezas que funcionan de manera sistemática y conjunta, con vistas al objetivo de crear un óptimo clima laboral, obteniendo así excelentes resultados en las organizaciones y en la satisfacción de los clientes.

Asimismo, en opinión de los diversos autores mencionados anteriormente, es importante destacar en las organizaciones e instituciones del sector universitario, realicen una adecuada selección del estilo de liderazgo que se pueda implementar en las universidades, esta decisión influirá en el fracaso o el éxito de la misma. En otras palabras, esto se puede evidenciar cuando en el contexto empresarial o en el entorno universitario los líderes toman decisiones con respecto a los planes financieros, y económicos a corto, mediano y largo plazo, tanto en el terreno nacional, y local como en el ámbito internacional.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

En el presente estudio de acuerdo al problema planteado, se basa en una investigación de tipo descriptiva documental, de acuerdo a los planteamientos de Fidias G. Arias (2012), afirma que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Además, los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

En el mismo orden de ideas, Tamayo y Tamayo (2007), dice que la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e

interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. Aunado a lo anterior se menciona que se aplica describiendo todas sus dimensiones, en este caso se describe el órgano u objeto a estudiar.

Hernández, Sampieri, Fernández y Baptista (2022); la investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio, este procedimiento metodológico permitió comprender el liderazgo global y los modelos gerenciales para fortalecer la toma de decisiones en el sector universitario.

En cuanto, según Fidias G. Arias (2012), la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios; es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

De tal manera, en cumplimiento con el objetivo se realizó la revisión bibliográfica de artículos arbitrados, textos impresos así como digitales; los cuales proporcionaron desde este contexto el desarrollo referencial necesario, pudiendo cumplir con los aspectos planteados en esta investigación.

Se fundamentaron las teorías relacionada con liderazgo global en los autores; Safty (1999), Valle y García (2019), Kezar (2008), Wang, Li, y Mobley (2011) y los modelos gerenciales

en los autores; Rojas (2010) Arbeláez y et al., (2014) Álvarez (2009) citado por Enríquez (2019)

CONSIDERACIONES FINALES

Es importante establecer un liderazgo global como modelo gerencial para fortalecer la toma de decisiones en el sector universitario, en el cual el liderazgo permitirá fortalecer y agilizar la toma de decisiones, los cuales se han visto afectados por la falta de planes, metas a corto, mediano, largo plazo. Asimismo, la falta de recursos presupuestarios, el uso indebido de los mismos, la carencia tecnológica ante los cambios de innovación en los sistemas de información, la ausencia de estrategias gerenciales eficientes y eficaces, la ausencia de comunicación efectiva, liderazgo entre los gerentes hacia sus trabajadores en relación al trabajo en equipo para resolver cualquier situación que se presenten en dichos procesos.

De tal modo, los modelos gerenciales son estrategias de gestión organizacionales que se utilizan en la dirección, desarrollo de procesos, liderazgo, toma de decisiones y sistemas que se llevan a cabo en las gerencias para determinar las pautas y revisión de los diferentes modelos gerenciales que podrían aplicarse en las universidades.

Asimismo, los acelerados cambios en los modelos gerenciales en el contexto globalizado, el liderazgo y la toma de decisiones, han conllevado a las organizaciones hacia la transformación con nuevas tendencias gerenciales, en función de lograr una mayor eficiencia y productividad en las organizaciones e instituciones universitarias.

En cuanto, el liderazgo global es la influencia que ejerce el líder sobre las

personas tomando en cuenta como parte esencial los aspectos culturales, desde la perspectiva de las empresas globales donde trabajan personas de diversas culturas y se requiere una integración del equipo de trabajo para lograr las metas por las organizaciones, es el directivo con un liderazgo global el que va a contribuir al desarrollo de estas capacidades, acciones y estrategias factibles acorde a los contextos donde se desarrolle el trabajo, un proceso donde se influye en los individuos en relación con los contextos multiculturales y la complejidad de estos.

Por lo tanto, la toma de decisiones hace alusión al proceso riguroso de evaluación de la información, afrontamiento de alternativas, valoración de ideas y toma de decisiones. Este proceso lleva a escoger una opinión entre varias y diversas posibilidades al momento de hacer frente una situación problema o a la hora de tomar decisiones importantes y trascendentales que no pongan en riesgo a la empresa. Este proceso requiere de habilidades y estrategias asertivas, eficaces y eficientes con un alto grado de compromiso y responsabilidad donde estas se alineen con el propósito de la organización.

Al respecto, el impacto del líder en la toma de decisiones genera el cumplimiento de los objetivos empresariales propuestos por una organización, ya que el líder incide en la motivación y creatividad de los colaboradores. Este proceso requiere que el líder identifique lo que motiva a sus seguidores. Es evidente que las organizaciones con reconocimiento a nivel mundial son las que cuentan con competencias transversales y que tienen como objetivo la excelencia financiera y la productividad empresarial.

De tal modo, el líder debe poseer unas habilidades y características específicas como lo son: trabajar en equipo, implementar la comunicación asertiva, tener espíritu emprendedor e innovador, ser facilitador del cambio organizacional, construir sistemas de aprendizaje y planes de acción, recompensar y motivar a los colaboradores, tener la capacidad de negociación y resolución de conflictos, liderar y participar en equipos multiculturales, incentivar a los demás miembros de la empresa y por último distribuir las funciones de trabajo con buena gestión del tiempo y planificación.

En cuanto, los líderes que logran óptimos resultados son quienes utilizan estilos de liderazgo que generan un efecto emocional positivo en el equipo. Los mejores líderes no son quienes deciden recurrir a un solo estilo de liderazgo, sino los que acuden a varios de ellos en concordancia con la situación y saben pasar de un estilo a otro de manera hábil. De igual manera, son capaces de comprender las condiciones económicas de los contextos tanto nacionales como internacionales.

Sin embargo, la investigación se orienta en el análisis interior de estas universidades, es claro que el estilo de liderazgo más adecuado en las instituciones universitarias, es el liderazgo transformacional, porque permite el trabajo en equipo, el diálogo, la empatía y la comprensión. De igual modo incrementa el compromiso, la satisfacción, la motivación y el fortalecimiento de las habilidades laborales de los colaboradores de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbeláez, J.; Serna, H.; Díaz, A.; (2014). Modelos Gerenciales, un marco conceptual. (Primera Edición). Medellín, Colombia. Fundación universitaria mariano centro de investigación y desarrollo empresarial – CIDE

Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo, A. y García, J. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*, (4), 24-27. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Álvarez, C. (2009). Innovación, competitividad y nuevos modelos gerenciales. Cuadernos de investigación EPG, 1-15.

Chiavenato, I. (2007). Talento humano. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Drucker, P. (2013). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá. Editorial Norma.

Escandón B. y Hurtado A. (2016). "Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas ~ exportadoras colombianas," *Estudios Gerenciales*, Universidad Icesi, vol. 32(139), pág. 137-145, June.

Fidias G. Arias (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme Caracas - República Bolivariana de Venezuela

- Fierro, I. y Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Flores, L. (2018). El liderazgo y la toma de decisiones estratégicas en el Sector público desde la perspectiva de la Administración Moderna. *Pensamiento Crítico. Revista de Investigación Multidisciplinaria*, (9), 9- 25.
- Hernández, L. (2018). Liderazgo transformacional en la toma de decisiones dentro de las organizaciones [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18195/HernandezMendozaLuisAlejandro2018.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, G. (2018). Liderazgo organizacional: aproximación del líder a sus equipos de trabajo [Tesis, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17283/HERRERA%20ZEA%20GERARDO%202018.pdf?sequence=1>
- Hernández S., Fernández, C. y Baptista, P. (2022). Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hughes, R., Ginnett, R. y Curpy, G. (2007). Liderazgo. México. Editorial McGraw-Hill.
- Kezar, A. J. (2008). Rethinking Leadership in a Complex, Multicultural, and Global Environment: New Concepts and Models for Higher Education (1st ed). Stylus Publishing.
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 183-195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Khan, Z., Nawaz, A. y Khan. I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16. 1-7. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696192.pdf>
- Losada, E. (2019). Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Londoño C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica.,» Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías, vol. 22, n° 3, pp. 358-371, 2018.
- Pazmiño, G., Beltrán, M. y Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua-Ecuador. *Revista Puce*, (103), 355-369. <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/45>

Rojas, F. (2010). Proceso de gerencia estratégica. [Documento en línea] en: http://www.degerencia.com/articulo/procesode_gerencia_estrategica. Pp. 12-13

Rodríguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

Safty, A. (1999). A View on Global Leadership. *Leadership in Action*, 19(1), 1-5.

Williams, C. (2003). Global Leadership, Education, and Human Survival. *World Futures. The Journal of General Evolution*, 59(3/4), 301-313.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México.

Valle, L. y García, C. (2019). Impacto del empoderamiento de los empleados en el desempeño organizacional en la industria pesquera. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 6 (2), 74-90. <https://doi.org/10.46677/compendium.v6i2.768>

Wang, Y., Li, M., & Mobley, W. H. (2011). *Advances in Global Leadership*. Emerald Group Publishing.

Zapata, G., Sigala, L. y Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>