

## EMPREDIMIENTOS SOSTENIBLE Y LIDERAZGO RESONANTE E INNOVADOR BINOMIO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS TERRITORIOS LATINOAMERICANOS

### SUSTAINABLE ENTREPRENEURSHIP AND RESONANT AND INNOVATIVE LEADERSHIP STRATEGIC BINOMIUM FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN LATIN AMERICAN TERRITORIES

Yamarú del Valle **Chirinos-Araque**<sup>1</sup>; Dorkys Coromoto **Rojas-Nieves**<sup>2</sup>; Douglas Adolfo **García-Gómez**<sup>3</sup> y Nataliya **Barbera-De Ramírez**<sup>4</sup>

#### Resumen

El estudio tiene como propósito analizar el emprendimiento sostenible y liderazgo resonante e innovador como binomio estratégico para el desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos, las acciones emprendedoras para la sostenibilidad deben estar direccionadas hacia la innovación, conservación del medio ambiente, para la

creación de bienes y servicios, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, es fundamental incorporar el liderazgo resonante e innovador, su capacidad optimista, equilibrada e integral de visionar la organización permite evaluar oportunamente los aspectos sociales, políticos, económicos, legales, interculturales o tecnológicos, es importante

---

<sup>1</sup> Doctora en gestión de la innovación. Docente- investigadora Universidad Católica Luis Amigó, Medellín – Colombia del grupo: GORAS y ECOSOL Investigadora Senior categorizada por Minciencias. yamaru.chirinosar@amigo.edu.co, urumay78@gmail.com ORCID ID. 0000-0003-0471-9859

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Gerenciales. Universidad. Docente de la UNERMB. Investigadora de las líneas de investigación “Redes Socialistas y Poder Popular” y “Productividad en las organizaciones”. Coordinadora de ALININ en el Estado Zulia. dorkys67@gmail.com ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0001-7913-6549>

<sup>3</sup> Master en Ingeniería Industrial. Ingeniero Industrial. Candidato a doctor en Ingeniería Industrial. Profesor de tiempo completo en la Universidad de Sancti Spíritus. Cuba. Correo: douglas@uniss.edu.cu. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3987-5897>.

<sup>4</sup> Doctora en Planificación y Gestión del Desarrollo Regional, Universidad del Zulia. Investigadora Asociada categorizada por Minciencias. Docente Investigadora de la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainum. Montería - Colombia. nataliaberbera@unisinu.edu.co ORCID ID: 0000-0002-4566-5052

que el líder centre su atención en los trabajadores puesto que son el activo máspreciado que poseen, y cuentan con capacidades y las habilidades que contribuyen con el logro de metas propuestas, propicia ambiente laboral agradable, y la comunicación optima e interacción entre los trabajadores, esto conlleva generar ventajas competitivas y ser altamente productivos, conduciendo al desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos. Metodológicamente está orientado por el paradigma cuantitativo, de alcance descriptivo; transaccional no experimental de campo, población 25 sujetos entre gerentes, supervisores de emprendimientos de servicio público del municipio Baralt, Venezuela. Se diseñó 1 instrumento contentivo de 39 Items siguiendo el modelo de Likert con una escala de 5 alternativas de respuestas, para analizar la variable liderazgo resonante innovador, también se utilizó la técnica de revisión sistemática de la literatura que permitió describir el contexto del desarrollo sostenible en el territorio latinoamericano, mediante el análisis e interpretación documental, con el fin de lograr el objetivo propuesto en este estudio. Los resultados del estudio indican que la principal cualidad del liderazgo resonante e innovador referida a que conectan con los sentimientos de las personas, direccionándolos emocionalmente de forma positiva está presente de manera moderada, así mismo se evidencio que los lideres no están prestándola atención pertinente a su personal y restan importancia a sus capacidades y habilidades por lo tanto estas son aprovechadas moderadamente, lo que representa serias dificultades para los emprendimientos sostenibles, demostrando que es de gran relevancia considerar el emprendimiento y liderazgo como binomio estratégico para el desarrollo sostenible.

**Palabras clave:** emprendimiento sostenible, liderazgo resonante, innovación, desarrollo sostenible.

### Abstract

The study aims to analyze sustainable entrepreneurship and resonant and innovative leadership as a strategic binomial for sustainable development in Latin American territories, entrepreneurial actions for sustainability must be directed towards innovation, environmental conservation, for the creation of goods and services, improve the quality of life of citizens, it is essential to incorporate resonant and innovative leadership, their optimistic, balanced and comprehensive ability to envision the organization allows timely evaluation of social, political, economic, legal, intercultural or technological aspects, it is important That the leader focuses his attention on the workers since they are the most valuable asset they have, and have capacities and skills that contribute to the achievement of proposed goals, fosters a pleasant work environment, and optimal communication and interaction between workers, this entails gener ar competitive advantages and be highly productive, leading to sustainable development in Latin American territories. Methodologically, it is guided by the quantitative paradigm, with a descriptive scope; non-experimental transactional field, population 25 subjects among managers, supervisors of public service undertakings of the Baralt municipality, Venezuela. 1 instrument containing 39 items was designed following the Likert model with a scale of 5 response alternatives, to analyze the innovative resonant leadership variable, the systematic literature review technique was also used that allowed describing the context of sustainable development in the Latin American territory, through documentary analysis and interpretation, in order to achieve the objective proposed in this study. The results of the study indicate that the main quality of the resonant and innovative leadership referred to that they connect with the feelings of the people, directing them emotionally in a positive way is present in a moderate way, likewise it was evidenced that the leaders are not paying relevant

attention to their personal and downplay their capacities and abilities, therefore these are used moderately, which represents serious difficulties for sustainable enterprises, showing that it is highly relevant to consider entrepreneurship and leadership

as a strategic binomial for sustainable development.

**Key words:** sustainable entrepreneurship, resounding leadership, innovation, sustainable development.

## INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de globalización el entorno donde se desenrollan los emprendimientos sostenibles está en constante transformación, donde prima tener un alto nivel de ingreso, lo que obliga a los líderes emprendedores a exigir a sus subordinados el cumplimiento de esta meta, es así que estos deben tener una visión optimista y conectarse con los sentimientos de las personas por tanto deben centrarse en la satisfacción laboral como grado de rendimiento, puesto que se concibe que el talento humano es el activo de mayor valor que posee, por lo tanto es importante destacar que el liderazgo en los emprendimientos es un aspecto clave en el desarrollo sostenible de las economías y sociedades del siglo XXI.

En este sentido, las organizaciones contemporáneas tienden a incluir en su contexto los principios bioéticos para orientar los procesos de liderazgo, para ello resulta necesario considerar que el líder está sujeto a constantes cambios, producto del carácter multidimensional de las empresas al estar vinculadas con las áreas económicas, políticas, culturales y, más recientemente, al ambiente, esta última vinculación invita a los líderes a partir de la relación ética entre el hombre y el ambiente para lograr la satisfacción y el óptimo desempeño laboral del capital humano (Barbera, Flórez, Hernández, Vega y Chirinos, 2019).

Por su párate Caldera, (2009) sostiene que la satisfacción y el desempeño laboral son variables que requieren especial atención, mediante ellas sé mide las capacidades, así como las habilidades de un empleado que permite alcanzar las metas propuestas, es relevante comprender que el desempeño laboral eficiente dependerá de la satisfacción laboral de los trabajadores y que además es vital considerar una serie de cualidades personales, como es: el conocimiento, la habilidad, y el compromiso, estos influyen en el óptimo funcionamiento del emprendimiento sostenible, por tal motivo es responsabilidad de los lideres lograr el máximo aprovechamiento, además de alinearlos con los objetivos organizacionales bien planificados.

De acuerdo a los planteamientos anteriores se estima que el éxito del emprendimiento sostenible está unido a la habilidad que posea el líder resonante e innovador de distinguir e interpretar los cambios constantes de su entorno para accionar estrategias que le permita incrementar la creatividad, la innovación, así

como la productividad del capital intelectual para integrarlos en equipos de alto desempeño, orientándolos al logro de los objetivos (Chirinos, Rojas y Barbera, 2020).

Siguiendo este orden de ideas, es relevante que el líder resonante se centre en obtener de sus empleados un alto nivel de satisfacción laboral que a su vez sean pilar fundamental para el desarrollo del emprendimiento sostenible haciéndolo competitivo y altamente productivo, por estas razones se considera que son un binomio estratégico que permite aportar significativamente en el desarrollo sostenible de los territorios Latinoamericanos. En tal sentido se concibe el desarrollo sostenible según los postulados de Sánchez, (2014) como un conjunto de procesos orientados a equilibrar el crecimiento económico con justicia, equidad social y protección, así como la preservación del ambiente, en función del bienestar de las generaciones actuales y futuras, construyendo los dispositivos políticos, técnicos, institucionales y organizativos que le permitan perdurar en el tiempo.

Atendiendo a las consideraciones antes planteadas, se indica que para impulsar el desarrollo sostenible en los territorios se requiere tomar en cuenta los factores del contexto que inciden directamente en este proceso, como son: políticos, económicos, sociales, culturales, educativo, regulaciones políticas, la implementación de políticas públicas, resultan determinantes para accionar estrategias en función de lograr consolidar aspectos como: economías sostenibles, sociedades con mejoras en su calidad de vida, educación de calidad oportunidad de empleo, trabajo decente y crecimiento económico, aprovechamiento de los recursos que proporciona el entorno, preservación del medio ambiente, creación de emprendimiento sostenible orientado a satisfacer necesidades sociales produciendo bienes y servicios de calidad, promover política clave donde se establezcan espacios óptimos que posibilite la gestación nueva iniciativas de negocios, los cuales fomentan el tejido empresarial en las naciones latinoamericanas.

En tal sentido, es importante destacar que para lograr un desarrollo realmente sostenible es necesario establecer mecanismos para construir sinergias entre los gobiernos, universidad y empresas públicas y privadas, así como crear cultura ciudadana hacia la igualdad, inclusión, equidad y justicia social, por tal razón, se hace pertinente la construcción de políticas públicas articuladas con los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) establecidos en la agenda 2030 desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas ONU.

Ahora bien, para alcanzar el desarrollo económico con visión en el emprendimiento sostenible, es necesaria la planificación por parte de las autoridades gubernamentales, como un mecanismo de gestión que busque minimizar costos y maximizar beneficios, disminuir la improvisación y la

subjetividad, implementar estrategias de integración que permita mejorar la relación comercial, derribando barreras entre los países, de tal modo se asume que la planificación juega un papel fundamental en el desarrollo sostenible, puesto que se trata de un instrumento que hace posible la participación del colectivo, de manera democrática, consciente y deliberada, para construir el futuro y emprender la compleja tarea de enfrentar lo incierto, lo desconocido, el devenir de las sociedades.

En tal sentido, se muestra la situación que atraviesa Venezuela puesto que se encuentra sumergida en una profunda crisis económica y social donde los líderes de emprendedores evidencian la presencia de considerables cambios, suscitados en el entorno político, económico, social y cultural ocasionando que las empresas públicas y privadas se desenvuelva en un ambiente lleno de incertidumbre, regulaciones económicas y políticas e imposiciones y exigencias gubernamentales, las cuales pueden cambiar rápidamente según los requerimientos o necesidades de la administración nacional, todo este escenario de inestabilidad y crisis impide que en este territorio se genere un desarrollo sostenible.

Enfrentar estas condiciones ha llevado a que los emprendimientos funcionen en entornos de restricciones en materiales y materia prima, generando tensiones en el líder y en su personal, conduciendo a un ambiente laboral de insatisfacción, molestia, fatiga y cansancio, para todo el personal, interfiriendo en la productividad, eficiencia y eficacia y crecimiento organizacional, impidiendo la expansión empresarial, trayendo como consecuencia la disminución de la calidad de los productos y/o servicios ofrecido, así como, el logro de los objetivos establecidos tanto a nivel personal como organizacional.

Esta realidad antes planteada hace que el concepto de organizaciones saludables y prosperas, planteado por la autora Barrachina (2004), no se evidencie en las empresas venezolanas debido al entorno interno y externo que influye negativamente en ellas, conduciéndolas a convertirse en su mayoría, en organizaciones tóxicas, es decir compañías donde no existen buenos vínculos entre compañeros de trabajo, ocasionado por la situación política, económica, social y cultural que les envuelve, entorno a dificultades personales y familiares presentes en sus emociones causados por la escases de alimentos, medicamentos, dificultades educativas, inseguridad social provocada por extorsiones robos entre otros, la insatisfacción laboral, está muy presente en los empleados de las organizaciones esto ha generado un ambiente laboral negativo y poco amigable lo cual se ve reflejado en la poca competitividad de las empresas.

Los líderes de los emprendimientos de servicios que hacen vida en el municipio Baralt, estado Zulia – Venezuela están observando como los trabajadores muestran signos de fatiga, desmotivación, estrés, apatía, abandono de puestos de trabajo, conflictos por razones salariales, entre otras, los cual

evidentemente afectan negativamente los niveles de satisfacción laboral. Por consiguiente, es primordial para el líder manejar y controlar las emociones, de tal forma poder conducir a su equipo de trabajo hacia la consecución de los objetivos planteados, equilibrar el ambiente laboral, motivar a los empleados apoyarlos en la resolución de conflictos, promover la interacción interpersonal para logara satisfacción en las labores diarias.

Por consiguiente, es relevante considera que para hacer frente a la situación antes mencionada se debe inducir al desarrollo del liderazgo resonante e innovador en los emprendimientos sostenibles como binomio estratégico, esta es clave para mejorar los niveles de productividad y competitividad empresarial, se asume que un líder que apoya a su personal emocional y espiritualmente puede obtener de ellos los más altos estándares de excelencia, compromiso, así como lealtad, permitiendo que los emprendimientos sostenibles sean ambientes sanos para el libre desarrollo de las habilidades y cualidades del capital intelectual.

Puesto que para lograr el desarrollo sostenible en el territorio, hace falta la voluntad política por parte del gobierno nacional para generar estrategias que propicien la inversión extranjera, asimismo, deben crear mecanismos que garanticen la seguridad de dicha inversión que permita impulsar el aparato productivo de la nación, para ello se requiere de un equipo de trabajo de alto desempeño, con ética y valores morales bien fundamentados, que diseñen planes estratégicos dirigidos a la intervención y transformación de los sistemas vinculados a los servicios sociales tal como: económicos, educativo, salud, culturales, empresariales, regulaciones políticas, marcos jurídicos, entre otros, articulados a los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS).

Se precisa el desarrollo del estudio que tiene como objetivo analizar el emprendimiento sostenible y liderazgo resonante e innovador como binomio estratégico para el desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos, para lo que se utilizó como bases teóricas los postulados de Sánchez, (2014) Davis y Newstron (2002), Goleman, Boyatzis y Mckee (2008), Sepúlveda y Gutiérrez, (2016) los cuales proveen de argumentación teórica, esta investigación se justifica por su aporte teórico- práctico, ya que permite desarrollar la idea de que el liderazgo resonante e innovador se caracteriza por el optimismo y el entusiasmo personal del líder, tiene una elevada influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, favoreciendo la productividad, la competitividad y el desarrollo de los emprendimientos sostenibles, ampliando el panorama de oportunidades de crecimiento económico y social, direccionando el desarrollo sostenible de los territorios latinoamericanos.

Metodológicamente hablando, el estudio se orientó desde el paradigma cuantitativo, de alcance descriptivo; transaccional no experimental de campo, utilizando técnicas e instrumentos para la recolección de la información basados

en la escala de likers, así como también se utilizó la técnica de la revisión sistemática de la literatura que permitió realizar análisis e interpretación de documentos relacionados directamente con el objeto de estudio.

### **Emprendimiento Sostenible y liderazgo resonante e innovador como binomio estratégico**

El emprendimiento Sostenible ha venido cobrando importancia a nivel mundial como un factor clave para el crecimiento económico, la competitividad e impulso del desarrollo sostenible (Sepúlveda y Gutiérrez, 2016). Por lo tanto, es de suma importancia potencializar la generación de sinergias entre los actores que interactúan en el entorno tal como: gobierno, empresas públicas y privadas, instituciones educativas, consolidándose en una triple hélice que interactúen entre sí, para conectar, mediar y gobernar hacia el direccionamiento de un ambiente adecuado que facilite la creación de nuevas iniciativas de negocios y el desarrollo sostenible.

Por consiguiente, es importante destacar que para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente, también tendrá que existir oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes, para lograrlo se requiere fuerte compromiso por parte del Estado para transformar la sociedad, apoyando a las personas de manera responsable suministrándole herramientas y escenarios adecuado en cuanto a la generación de políticas públicas y normatividad legal favorables, orientadas al desarrollo sostenible, que apoyen las actividades productivas y la creación de emprendimiento sostenible el cual es visto como fuente de desarrollo y fortalecimiento económico es un fenómeno deseable para incrementar el tejido empresarial de los territorios donde se establecen trayendo como consecuencias el bienestar socioeconómico de la ciudadanía.

Según la visión de Chirinos, Luna, Rojas y Barbera. (2019) el emprendimiento sostenible es una forma de organización que promueve, el avance económico y el desarrollo sostenible, incrementado el tejido empresarial en los territorios donde se establezcan, trayendo consigo la generación de empleo, la creación de bienes y servicios de calidad, para satisfacer necesidades sociales, tiene como características principales el uso eficiente de los recursos que provee el ambiente, la responsabilidad social, contribuir con el cuidado ambiental, equidad, inclusión, igualdad, considera que el capital intelectual es el activo de mayor valor que posee, para generar ventaja competitiva, esta direccionado por

la innovación, una gestión responsable y proactiva, para hacer rentables las iniciativas de negocios y que la misma se sostenga en el mercado.

En tal sentido Gallardo (2018) considera que el Emprendimiento Sostenible (ES) como una forma innovadora, orientada al mercado y basada en la personalidad del emprendedor, de crear valor económico, medio ambiental y social a través de innovaciones ambientales y/o sociales beneficiosas para el mercado o para las instituciones. Asimismo, Schaltegger y Wagner (2011), expresan que éste implica un proceso cuyo fin es lograr el desarrollo sostenible, mediante el descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades, así como la creación de valor que provoca la prosperidad económica, la cohesión social y la protección del medio ambiente.

Sobre la base de los postulados antes planteados, es relevante destacar que el emprendimiento sostenible es de gran beneficio para el crecimiento económico trae consigo la innovación, contribuye con el desarrollo sostenible de los territorios, puesto que mediante su actividad hace aportes significativos para mejorar la calidad de vida de la persona, creando bienes y servicios de calidad para satisfacer necesidades sociales, es responsable con el medio ambiente, posee principios de equidad e inclusión, cohesión social, valora el talento humano.

Ente mismo orden de ideas se plantea el concepto de liderazgo resonante e innovador a razón de profundizar en la taxonomía e influencia que ejerce en el emprendimientos sostenible, para ello se consideran los aportes de Goleman, Boyatzis y Mckee (2008) quienes explican que es un estilo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva, así mismo, destaca que uno de los signos más evidente del líder resonante es el optimismo y el entusiasmo personal, así como la forma en que refleja a sus seguidores, quienes a su vez se sienten inspirados, entusiastas y motivados, facilitando de esta manera la cohesión social para el trabajo colectivo, favoreciendo la productividad en las organizaciones.

Por su parte, Paz, Sánchez y Sánchez (2017) el líder es un agente impulsor de relaciones con y entre los colaboradores, de manera que su gestión los conduzca aportar a la participación de las metas empresariales. Para Celis (2015) el liderazgo es un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización. Asimismo, aporta Benavides (2014) que el liderazgo trata de influir en la gente más allá de sus actividades rutinarias, por medio de indicaciones y órdenes; donde además muestra la habilidad de infundir confianza y apoyo necesario de las personas para lograr las metas empresariales.

En síntesis, el líder resonante e innovador logra llegar a todas las áreas de la empresa y se mantiene informado de las acciones de todo su personal, está siempre dispuesto a motivar, escuchar e interactuar directamente con los



empleados, centrado en el optimismo en la presentación de metas y objetivos claros, alcanzable, genera oportunidades de crecimiento y desarrollo al personal, induciendo de este modo que el equipo de trabajo comparta sus objetivos personales con los de la organización, que se sientan identificados con la empresa y mantengan el sentido de pertenencia, generando altos niveles de satisfacción laboral, ambiente de trabajo positivo conduciendo a los emprendimientos hacer sostenibles competitivos y productivos.

Es por ello importante destacar que el liderazgo resonante e innovador ejerce influencia en el emprendimiento sostenible, generando un binomio estratégico que permite el direccionamiento exitoso de los mismos, justificando que una buena gestión incorpora a su actividad cada una de las etapas del proceso administrativo como es: la planificación, organización, dirección y control que permite generar estrategias y acciones específicas con el fin de lograr los objetivos planteados, conduciendo al óptimo aprovechamiento de los recursos con que se cuenta, de tal modo minimizar costos e incrementar la productividad, lo que se ve reflejado en el bienestar colectivo y el sostenimiento del emprendimiento en el mercado, contribuyendo al desarrollo sostenible del territorio, trayendo consigo la transformación e impacto social positivo, cumpliendo con lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) visto como una oportunidad para América Latina y el Caribe, esta nueva hoja de ruta presenta una oportunidad histórica las naciones.

Es así como el emprendimiento sostenible y el liderazgo resonante e innovador como binomio estratégico para el desarrollo sostenible hace aportes significativos a dicha agenda puesto que se identifica con las premisas establecidas en ella, ya que también en su accionar se incluyen temas direccionados a contribuir, con la erradicación de la pobreza extrema, la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, el crecimiento económico inclusivo el trabajo decente, ciudades sostenibles el cuidado del ambiente, la responsabilidad social, entre otros.

Continuando con el desarrollo del estudio es pertinente analizar el estilo de liderazgo resonante e innovador puesto que la revisión documental e interpretación de la teoría proporcionan argumentos e insumos necesarios y pertinentes para dar origen a la construcción del instrumento de recolección de la información de este estudio, con el fin de comprobar en la práctica la aplicación de este estilo de liderazgo resonante e innovador, en los emprendimientos sostenibles como binomio estratégico para el impulso del desarrollo sostenible en el territorio.

De acuerdo Goleman *et al* (2008) existen seis estilos de liderazgo. Los primeros cuatro alientan la resonancia y los otros dos, si bien son útiles en

situaciones concretas deben ser usados con cuidado, ya que pertenecen al estilo disonante.

**Tabla 1. Estilos de liderazgo resonante**

<b>Resonantes</b>	<b>Disonantes</b>
<p><b>1. Estilo Visionario:</b> Determina la dirección que debe seguir un grupo, pero no impone el modo en que debe actuar cada persona, permite la innovación, experimentación y asignación de riesgos previstos, impidiendo la fuga de buenos empleados, estos entienden perfectamente que su trabajo importa y saben por qué</p>	<p><b>1. Estilo Timonel:</b> tiene una conducta de un liderazgo imitativo, es muy útil sobre todo en ámbitos técnicos o profesionales especialmente en la primera fase del ciclo de la empresa, La obsesión de este es querer hacer las cosas mejor y más rápidamente, conduce a pretender que todos haga lo mismo, dándose cuenta que hay trabajadores menos productivos, esto ocasiona que este líder lo resuelva personalmente.</p>
<p><b>2. Estilo Coaching:</b> trata de indagar en las vidas de las personas, sus sueños, sus expectativas y sus objetivos. Es un formador. no solo se centra en lograr los objetivos empresariales sino también en el desarrollo personal de los empleados, permite establecer una relación de aprendizaje, entendimiento y confianza, contribuye a la identificación sus fortalezas y debilidades para integrarlas a sus aspiraciones personales</p>	<p><b>2. Estilo Autoritario:</b> es adecuados cuando hay que producir un gran cambio o movilizar fuerzas laborales conflictivas, o cambiar los hábitos de una organización, en forma urgente y tajante, son ideales para cumplir objetivos específicos, porque brindan orientación clara en medio de un caos y luego retoman la normalidad, por lo tanto, este estilo deberá utilizarse con suma cautela, en caso que resulten realmente situaciones críticas o de necesidad extrema.</p>
<p><b>3. Estilo Afiliativo:</b> valora a las personas y sus sentimientos marcando las necesidades emocionales por encima de los logros de tareas u objetivos, Alientan y promueven la armonía así como la resonancia del equipo, fortalecen las relaciones y la felicidad de los trabajadores, una de sus funciones principal es mejorar las comunicaciones y elevar la confianza.</p>	

---

**4. Estilo Democrático:** es participativo alienta la confianza, el respeto y el compromiso de todos los involucrados, permite que los empleados tengan voz en las decisiones que afectan el logro de los objetivos, incrementa la flexibilidad y la responsabilidad, al escucha las propuestas de sus colaboradores.

---

**Fuente:** elaboración propia (2020), basado en Goleman *et al* (2008).

En la *Tabla 1* se evidencia que los líderes resonantes se identifican porque tienen la cualidad de observar en forma individual y grupalmente a las personas, interpretan sus señales y luego adoptan el estilo que resulta más adecuado en algunas situaciones, esto implica que no solo deberán saber usar las modalidades que generan resonancia sino también en que momento deberán usar los aspectos positivos de los estilos disonantes, con el fin de hacer que sus seguidores o empleados mejoren su desempeño laboral en pro de lograr los objetivos establecidos en los emprendimientos sostenibles, prestar servicios de calidad uso eficiente de los recursos, orientados a la productividad empresarial, aportando a la mejor calidad de vida de la ciudadanía sostenimiento en el mercado e impulsando el desarrollo sostenible del territorio.

## **Panorama del desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos**

En el territorio latinoamericano existen diversos aspectos que influyen en el desarrollo sostenible tal como las políticas públicas implementadas por los gobiernos, la cultura, el sistema educativo, las condiciones económicas, innovación, financiamiento e inversión, normas y regulaciones políticas, escasa la planificación de las acciones y estrategias para impulsar los territorios, entre otras. Es por ello, que la dinámica para el desempeño de los procesos sistémicos inmersos en el desarrollo sostenible de los territorios, requiere de gobernantes que comprendan e internalicen que los cambios ameritan unas características particulares en lo personal y profesional; que operen en la construcción de sociedades justas, equitativas, e inclusivas, que den respuestas a las necesidades reales de los ciudadanos.

En tal sentido se considera relevante un estudio realizado por la CEPAL en el 2014, donde se resalta el hecho de que en países de América Latina como Venezuela, Perú, Colombia, Chile y Argentina la poca capacidad de los estados y localidades, en lo referente a la planificación y ejecución de las políticas públicas, proyectos de inversión social y desarrollo territorial, ha afectado los

resultados institucionales, esto debido al tipo de dirección y otros aspectos inherentes a los líderes del ámbito público, quienes evitan desarrollo socio productivo de sus localidades, debido a la falta de competencias necesaria para la aplicación de estrategias necesarias para el impulso del desarrollo económico y social que conduzca la mejor calidad de vida de los ciudadanos de tal forma impulsar el desarrollo sostenible.

Otro de los aspectos considerados como barrera para promover el desarrollo sostenible en Latinoamérica, es que los gobernantes como líderes y responsables de direccionar y administrar los recursos en función del bien colectivo en su gran mayoría presentan deficiencia en la forma de liderazgo, por falta de capacidades y cualidades inherentes a la administración de los recursos con se cuenta en los territorios, influenciados por la ambición, corrupción, abuso en el uso del poder, la falta de responsabilidad social, la toma de decisiones basada en el capital y no en la justicia social, el beneficio propio y no de la sociedad.

Según la visión de Batista, Rojas y Batista (2020) estas son características personales, propias de la cultura, que promueven: la confrontación, desigualdad, inequidad, la orientación a lo local y no a lo global, trabajar más con las emociones y no con la racionalidad, complaciendo más que cumpliendo, entre otros dilemas a los que se enfrenta este tipo de líder ineficientes en su función como gerente público, todo esto está basado en el excesivo uso del poder para garantizar su continuidad, lo cual repercute en los pocos acuerdos para funcionar y derivar los proyectos del Estado y de la localidad más en beneficio personal que colectivo.

Por consiguiente, es necesario que los líderes gubernamentales que son quienes ejercen mayor influencia en el desarrollo sostenible tenga claro qué es, según la visión de Gutiérrez (2007), sostiene que la idea de un desarrollo sostenible inspira la definición de un proyecto de transformación e impacto de la organización económica y social actual, es decir, que debe existir la intervención del Estado, las empresas y las instituciones educativas con el fin de crear sinergia entre sus acciones para conformar una triple hélice que accione de manera conjunta para impulsar el desarrollo sostenible en los territorios, de manera que permita concretar en pasos sucesivos las estrategias necesarias que permitan nuevas regulaciones políticas para establecer una sustentabilidad más fuerte e integrada y direccionada al bien común.

Asimismo, se considera pertinente que según los aportes de las Organización de las Naciones Unidas (2018), el desarrollo sostenible se ve afectado por el lento crecimiento económico mundial, las desigualdades sociales y la degradación ambiental que son característicos de realidad latinoamericana actual presentan desafíos sin precedentes, puesto que la opción de continuar con

los mismos patrones de producción, energía y consumo ya no es viable, lo que hace necesario transformar el paradigma de desarrollo dominante en uno que conduzca a por la vía del desarrollo sostenible, inclusivo y con visión de largo plazo, para lo cual se estableció en la agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenibles que son una herramienta de planificación y seguimiento para los países, tanto a nivel nacional como local, gracias a su visión a largo plazo, constituirán un apoyo para cada país en su senda hacia un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación.

Por otro lado, es importante mencionar que la finalidad de la agenda 2030 al establecer los ODS, es poner la igualdad y dignidad de las personas en el centro y hacer un llamado a cambiar el estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente. Es un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo, en el marco de una alianza mundial reforzada, que toma en cuenta los medios de implementación para realizar el cambio y la prevención de desastres por eventos naturales extremos, así como la mitigación y adaptación al cambio climático.

Atendiendo a estas consideraciones, es pertinente destacar que los principios del desarrollo sustentable es un enfoque integrado o con visión interdisciplinaria y solidaridad con las generaciones futuras, debe ser equitativo y justo; se requiere de una participación conjunta de la población que permita incidir en la toma de decisiones; también debe considerarse la capacidad de regeneración y asimilación del planeta, de ahí la necesidad de la conservación de los ecosistemas (Haro-Martínez y Taddei-Bringas, 2014).

El desarrollo sustentable, en tal sentido, va más allá de ser un principio de carácter científico-técnico, es un principio normativo que pretende que la vida humana pueda perpetuarse. De acuerdo con Costanza Cumberland, Daly, Goodland, y Norgaard. (2014), es un concepto ético filosófico que se apoya en distintas ciencias para explicar y lograr sus fines; sus planteamientos demandan el manejo de sistemas complejos, ya que se requieren soluciones a problemas globales de largo plazo que involucran a muchas disciplinas y conexiones entre éstas.

Atendiendo a las consideraciones anteriores, se concluye que en el contexto latinoamericano existe deficiencia para la aplicación de estrategias y acciones pertinentes en función de impulsar el desarrollo sostenible, lo que afecta directamente el crecimiento economía de la región, ya que hace falta la aplicación de estrategias innovadoras, planificación y políticas públicas que generen ventajas competitivas y mayor producción, para cubrir las demandas de la sociedad y de ese modo desarrollar sistemas de productivos más eficientes que ayuden al desarrollo de los países y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos,

generando políticas publicas apropiadas a las necesidades sociales, donde prevalezca la inclusión, igualdad, justicia y equidad.

## MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se ubica en el racionalismo científico como corriente epistemológica fundamental, este advierte que la fuente de conocimientos reales está en el uso de procedimientos objetivos determinados por la razón, como fuente y como fin de producción de conocimientos fiables, tal como refiere Bunge (2004).

Con un alcance descriptivo, debido a que en ella se describen situaciones que se pretenden medir, como lo fundamenta Tamayo y Tamayo, (1998), quien plantea que “el objetivo de la investigación descriptiva es especificar las propiedades más importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 114), el diseño es no experimental, transeccional, de campo, debido que el investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtendrán los datos más relevantes a ser analizados, como lo plantea Chávez (2005) que la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables.

En tal sentido, de acuerdo a la naturaleza del estudio se utilizó la técnica de revisión sistemática de la literatura, que según Hurtado, (2008). se refiere a la descripción de técnicas de análisis de contenido, o forma por la que se puede efectuar el estudio documentado y reflexivo en la medida de precisar las condiciones de un evento cualquiera, determinar acerca de qué trata, en qué términos se manifiesta, de qué manera ocurre y con que alcance, por medio de la cual se obtuvo insumo necesario para analizar el desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos y proporcionaron teorías pertinente para la construcción de las técnicas e instrumentos de recolección de la información concerniente al liderazgo resonante y su influencia en el emprendimiento sostenible indicando que es un binomio estratégico que conduce al desarrollo sostenible.

Asimismo, se indica que es transaccional el cual tiene como objetivo según Hernández, Fernández y Baptista (2008), indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un

grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. Se trata de la investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado.

El objetivo de esta investigación es analizar el emprendimiento sostenible y liderazgo resonante e innovador como binomio estratégico para el desarrollo sostenible en los territorios latinoamericanos.

## Población

Para los fines de esta investigación, la población de interés estuvo conformada por los empleados de atención al público de los emprendimientos de servicio público del municipio Baralt, los entrevistados fueron los gerentes, supervisores y personal administrativo del departamento de atención al público. Por lo tanto, la población queda conformada por 25 sujetos. Al ser la población accesible y finita se aplicó un censo poblacional, por cuanto se asume como muestra la totalidad de esta población Tamayo y Tamayo (2005), razón por la cual, para los fines del estudio no fue necesario aplicar ningún procedimiento de muestreo.

## Técnicas e instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través de dos cuestionarios, bajo los parámetros de la escala de Likert (con Cinco opciones de respuesta por cada aseveración planteada), el primero denominado cuestionario liderazgo resonante contentivos de 39 ítems, con un escalamiento de cinco (5) alternativas de respuestas (1 deficiente, 2 regular, 3 aceptable, 4 muy bien, 5 excelente).

Para realizar el procesamiento de los resultados arrojados se utilizó el método de estadística descriptiva específicamente las técnicas de medidas de tendencia central (media o promedio) Hernández *et al.* 2003, para la interpretación del promedio se utilizó el siguiente Baremos.

**Tabla 2. Baremos de interpretación del promedio**

Rango	Intervalo	Categoría
1	4,21 – 5	Muy Alta
2	3,41 – 4,20	Alta
3	2,61 – 3,40	Moderada

4	1,81 – 2,60	Baja
5	1- 1,80	Muy Baja

**Fuente:** Elaboración propia (2020).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se presentan el análisis e interpretación de los resultados estadísticos, mostrando en las tablas los promedios o medias aritméticas de las variables liderazgo resonante e innovador con los diferentes indicadores que se abordaron.

**Tabla 3. Estilos de liderazgo resonante**

Indicadores	Media Aritmética	Apreciación
Líder Visionario	3,38	Moderado
Líder Coaching	3,40	Moderado
Líder Afiliativo	3,34	Moderado
Líder Democrático	3,34	Moderado

**Fuente:** Elaboración propia (2020).

Como evidencian los resultados los sujetos encuestados se encuentran en una posición moderado, teniendo así un liderazgo afiliativo con una media aritmética de 3,34, mismo resultado para el líder democrático, por su parte el líder visionario presento una media aritmética de 3,38, mientras que el líder coaching presentó una media aritmética un tanto más elevada con un 3,40; sin embargo todos estos resultados están ubicado en el baremo dentro del intervalo que corresponde a la categoría de moderado.

Los resultados antes presentados indican que los emprendimientos objeto de estudio se encuentra que los líderes presentan un liderazgo resonante e innovador moderado e inclinado hacia las características moderadamente del líder visionario, afiliativo, democrático, coaching, ya que incentivan



comportamientos productivos para que el personal los asimile en su área laboral, por otra parte, se puede inferir que los líderes de esas organizaciones no están profundizando en el desarrollo de la habilidades de los empleados a su cargo, su influencia motivadora y decisoria no está siendo explotada favorablemente, lo que provoca que el entusiasmo y el optimismo en el equipo de trabajo no alcance niveles altos que los impulsen al logro definitivo de los objetivos de la organización.

Por consiguiente, Goleman *et al* (2008) indica que un líder resonante e innovador debe hacer énfasis en empatizar mostrándose optimista y entusiasta, con los miembros de la organización con el fin de inspirarlos, entusiasmarlos y motivarlos en el logro de los objetivos organizacionales, lo que al final mejorará el desempeño laboral de los mismos.

Puesto que, al ser el líder resonante e innovador quien anima al personal a que desarrollen sus aptitudes e iniciativas el estar en una categoría moderada permite afirmar que el desarrollo de las características del líder resonante aun que presente en las empresas de servicio poco se aprovechan por lo tanto el fomento de la responsabilidad, el espíritu armónico, así como el desarrollo del personal no es completo ni satisfactorio, lo que indica estar alejados de ser una organización saludable.

Estos resultados permiten inferir que los líderes no están sacando el mayor provecho de los aspectos individuales de los empleados lo que pone en peligro la sobrevivencia de la organización, esto es apoyado por Davis y Newstrom (2002) quienes consideran que la sobrevivencia en un mercado altamente competitivo depende de los altos niveles de desempeño laboral del talento humano, por lo tanto el líder debe abordar estos indicadores lo que permitirá encausarlos, explotarlos y aprovecharlos para elevar el desempeño laboral de sus seguidores en función de lograr el éxito de la organización, consolidando un ambiente laboral positivo conduciendo a la organización a ser realmente saludable.

## CONCLUSIONES

En la actualidad las organizaciones enfrentan grandes desafíos, entre los que se destaca mantener su personal satisfecho, optimizar el desempeño laboral, lo que se transforma en productividad para los emprendimientos sostenibles de tal modo impulsar el desarrollo sostenible de los territorios de Latinoamérica, para ello se hace necesario la implementación de un liderazgo que vea más allá de los hechos y los resultados económicos, que presente competencias en la ejecución de su trabajo pero también competencias emocionales, un líder que se ha inspirador, motivador, comprometido, visionario, solidario, integrativo, inclusivo, justo,

equitativo, arriesgado, responsable, emprendedor, creativo, optimista, con la habilidad de reconocer y manejar sus propios sentimientos, es decir que desarrolle una sintonía armónica con el talento humano a su cargo, por lo tanto el liderazgo resonante e innovador es el que más se adapta a estos requerimientos.

El liderazgo no es una moda o una tendencia, los seres humanos buscan por naturaleza a quien seguir en quien confiar, y es eso lo que el líder resonante tiene que explotar para hacer que sus subordinados respondan con un alto desempeño laboral, sin embargo los resultados muestran tendencias moderadas que minimiza el aprovechamiento de las posibles oportunidades que se presentan, así como una eficiente asignación de recursos, mejora en los puestos de trabajo y muy especialmente un equipo de trabajo proactivo, con iniciativa, capaz de aceptar, afrontar y vencer los cambios a los que se enfrenten.

Es por ello que el líder resonante e innovador tiene que ser capaz de evaluar lo que hace, como lo hace, en que tiempo y el esfuerzo que le toma a su talento humano cumplir con sus funciones, proporcionándole una retroalimentación de los resultados que conlleve a un mejoramiento de las capacidades, habilidades y competencia del personal, con el fin de alcanzar altos niveles desempeño orientados al logro de los objetivos y estrategias planificados, que contribuya al bienestar colectivo, mejore la calidad de vida de la sociedad generando bienes y servicios de calidad, donde prime los intereses sociales por encima del beneficio personal, colocando a las personas como el centro de la empresa, generando ventaja competitiva y altos rendimiento financiero de los emprendimientos sostenibles, contribuyendo con el desarrollo sostenible de los territorios donde se establezcan, es por ello que se considera el emprendimiento sostenible y el liderazgo resonante e innovador como un binomio estratégico para el desarrollo sostenible de los territorios latinoamericanos.

Con base en los resultados obtenidos, se puede afirmar que en los emprendimientos objetos de estudios los líderes no reúnen todas las características para ejercer un liderazgo resonante que pueda potenciar en sus empleados la satisfacción labora y un alto nivel de desempeño laboral que conduzca al desarrollo sostenible del territorio, a esto se suma las condiciones del entorno externo a la organización como: las dificultades políticas, restricciones legales, crisis económica, salud y educación por las que atraviesa el país, esto no ayuda a los emprendimientos a ser sostenibles, el estado moderado en que se encuentran según lo evidenciado las colocan en una posición de peligro, es decir más cerca de declararse en quiebra, Sin realizar ningún aporte al crecimiento económico y por ende difícilmente direccionan el desarrollo sostenible del territorio.

## LITERATURA CITADA

- Batista J., Rojas M. y Batista J. (2020). Liderazgo integrador en la gerencia pública en el contexto latinoamericano. En: Y. Chirinos., A. García., R. Godínez, N. Barbera y D. Rojas, (Eds.), Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica., 10 (10), 132–148. Coro. Venezuela. Fondo Editorial Servando Garcés.
- Barbera, N., Flórez, F., Hernández, E., Vega, A. y Chirinos, Y. (2019). Bioética gerencial. Nueva forma de dirigir las organizaciones universitarias. En: Y. Chirinos., A. García., R. Godínez, N. Barbera y D. Rojas, (Eds.), Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica., 7 (7), 211 – 224. Coro. Venezuela. Fondo Editorial Servando Garcés.
- Benavides, R. (2014) Administración. México. Editorial. McGraw-Hill Interamericana. Segunda edición.
- Bunge, M. (2004). La investigación Científica. 3era Edición. México: Siglo XXI Editores.
- Caldera, H. (2009). Competencias y desempeño laboral en los gerentes de recurso humano de las Alcaldías de la Costa Oriental del Lago. Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”.
- Celis, M (2015) La conducta en las organizaciones. Base para su estudio con una perspectiva sistemática social. Venezuela. Editorial de la Universidad de Carabobo. Primera edición.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2014).
- Costanza, R., Cumberland, J., Daly, H., Goodland, R. y Norgaard, R. (2014), *An introduction to ecological economics*, St. Lucie Press, Boca Raton.
- Chavez, N. (2001). Introducción a la investigación educativa. Tercera edición, editorial la columna.
- Chirinos, Y., Luna J., Rojas, D., Barbera, N., (2019). Emprendimiento sostenible: una visión latinoamericana. En: Y. Chirinos., A. García., J. Luna., N. Barbera & D. Rojas, (Eds.), Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica., 6 (6), 25 – 37. Coro. Venezuela. Fondo Editorial Servando Garcés.
- Davis, K y Newstron, J. (2002). Comportamiento humano en las organizaciones. Editorial. McGraw – Hill Interamericana.
- Gallardo G. (2018). Modelo teórico de innovación sostenible para emprendimientos. Polo del Conocimiento. (E.15) 3(1). DOI: 10.23857/casedelpo.2018.3.1.ene.89-115

- Goleman, D, Boyatzis, R y Mckee, R. (2008). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona, España. Editorial Plaza & Janés.
- Gutiérrez, E. (2007). De las teorías del desarrollo al desarrollo sustentable Historia de la construcción de un enfoque multidisciplinario. Trayectorias, 9(25), pp. 45-60. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/607/60715120006.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw – Hill.
- Haro-Martínez, A y Taddei-Bringas, C. (2014), “Valoración ambiental: aportaciones, alcances y limitaciones”, Problemas del Desarrollo. Revista Economía, Sociedad y Territorio, vol. xiv, núm. 46, pp.743-767.
- Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación*. Sexta Edición. Ediciones Quirón – Sypal. Caracas.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Paz, A; Sánchez, J& Sánchez, I. (2017) Capital Humano en las empresas distribuidoras de agua domiciliaria del departamento de la Guajira. Primera edición, Editorial de la Universidad de La Guajira, Colombia
- Sánchez, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, vol. 14, núm. 28, pp. 65 81
- Sepúlveda, C., y Gutiérrez W. (2016). Sostenibilidad de los emprendimientos: Un análisis de los factores determinantes Revista Venezolana de Gerencia, vol. 21, núm. 73, pp. 33-49
- Schaltegger, S. & Wagner, M. (2011). Sustainable entrepreneurship and sustainability innovation: categories and Interactions. Business Strategy and the Environment, 237, 222-237. doi:10.1002/bse.682
- Tamayo, M y Tamayo, M. (2005). Metodología de la investigación. México. Editorial Limusa.

## SÍNTESIS CURRICULAR

### **Yamarú Del Valle Chirinos Araque**

Doctora en Gestión de la Innovación, Directora General de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. ALININ, Profesora de pregrado y Postgrado, de la Universidad Católica Luis Amigó en Medellín Colombia Investigadora Senior categorizada por Minciencia, integrante del grupo GORAS y ECOSOL, Conferencista magistral en eventos nacionales e internacionales, Editora de libros de investigación, autora de artículos publicados en revistas científicas.

### **Dorkys Coromoto Rojas Nieves**

Doctora en Ciencias Gerenciales. Directora del comité científico de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. ALININ, Profesora de Pregrado y Postgrado en UNERMB Venezuela. Profesora de Postgrado en UNIOJEDA. Tutora de tesis de Pregrado y Postgrado. Investigadora en el Centro de Estudios Administrativos y Políticas Públicas (CEAPP), en las líneas de investigación “Redes Socialistas y Poder Popular” y “Productividad en las organizaciones”. Autora de artículos publicados en revistas científicas.

### **Douglas Adolfo García Gómez**

Master en Ingeniería Industrial Mención Calidad, doctorando en Ingeniería Industrial, Universidad de Sancti Spíritus, Cuba. Coordinador de Investigación de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. ALININ en Cuba. Docente investigador en pregrado y postgrado, perteneciente al Centro de Estudios en Técnicas Avanzadas en Dirección, en la Universidad de Sancti Spiritus, “José Martí Pérez”. Investigador Asociado categorizado por CITMA. Asociación Nacional de Economistas de Cuba (ANEC). Autor de artículos científicos.

### **Nataliya Barbera de Ramírez**

Doctora en Planificación y Gestión del Desarrollo Regional, Directora de Investigación de Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ, Docente investigadora Titular jubilada de pregrado y Postgrado de la UPTAG Venezuela, profesora e Investigadora de la Universidad del Sinú, Colombia, ponente en eventos nacionales e internacionales, conferencista magistral en eventos internacionales, directora de tesis de pregrado y postgrado, investigadora reconocida por el programa de estímulo al investigador PEII en Venezuela. Autora de artículos publicados en revistas científicas.