

**Perspectivas del ejercicio del liderazgo en postpandemia**

*Perspectives of the exercise of leadership in post-pandemic*

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0158>

**Daniel Arturo Zea Vallejo<sup>1\*</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-6360-7991>

[Daniel.zeav@ug.edu.ec](mailto:Daniel.zeav@ug.edu.ec)

**William Emilio Figueroa Peñafiel<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-8524-5733>

[william.figueroap@ug.edu.ec](mailto:william.figueroap@ug.edu.ec)

**Katherine Estefanía Alonzo Manzano<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-9947-1966>

[katherine.alonzom@ug.edu.ec](mailto:katherine.alonzom@ug.edu.ec)

**Recibido:** 13/4/2022

**Aceptado:** 28/9/2022

**RESUMEN**

El desarrollo de la contingencia covid19 representó para el orbe planetario y el Ecuador un cambio de las estructuras organizacionales tradicionales implicando transitar desde la era fisiográfica mecánica, a otra de corte tecnológico electrónico, en la cual las exigencias instrumentales han variado las formas de interacción relacionamiento en equipos de trabajo, lo cual trastoca la concepción prototípica del liderazgo, exigiendo la búsqueda de posibles redefiniciones epistemológicas; esto incluso en prospectiva de lo que será el escenario de postpandemia. Para la fundamentación del producto intelectual, se proyecta como objetivo general reconocer el liderazgo en postpandemia. En lo concerniente al camino metódico, se presenta una producción de enfoque cuantitativo con un referente descriptivo comparativo, teniendo como soporte los sustentos derivados de documentos y trabajos de investigación, con base a un estudio monográfico. Para el desarrollo del constructo, se asocian los términos siguientes: liderazgo en pandemia, organizaciones en pandemia, gerencia empresarial, liderazgo en postpandemia. Se llega a las conclusiones de que el liderazgo en postpandemia debe ser susceptible de redefiniciones profundas, que puedan asociarse a la conducción de las entidades en nuevos posibles escenarios productivos, admitiéndose con esto; la factibilidad de concretar el alcance de éxitos persistentes en la alternancia de modalidades en transformación.

**Palabras clave:** liderazgo, pandemia, organizaciones, postpandemia.

1. Universidad de Guayaquil (UG)- Ecuador

\* Autor de correspondencia: [Daniel.zeav@ug.edu.ec](mailto:Daniel.zeav@ug.edu.ec)

## ABSTRACT

The development of the covid19 contingency represented for the planetary world and Ecuador, a change in traditional organizational structures, implying a transition from the mechanical physiographic era, to another of an electronic technological nature, in which the instrumental demands have varied the forms of relationship interaction. in work teams, which disrupts the prototypical conception of leadership, demanding the search for possible epistemological redefinitions; this even in the perspective of what will be the post-pandemic scenario. For the foundation of the intellectual product, the general objective is to recognize leadership in the post-pandemic. Regarding the methodical path, a quantitative approach production is presented with a comparative descriptive reference, taking as support the support derived from documents and research papers, based on a monographic study. For the development of the construct, the following terms are associated: pandemic leadership, pandemic organizations, business management, post-pandemic leadership. The conclusions are reached that post-pandemic leadership must be susceptible to deep redefinitions, which can be associated with the management of entities in new possible productive scenarios, admitting with this; the feasibility of concretizing the scope of persistent successes in the alternation of modalities in transformation.

**Keywords:** leadership, pandemic, organizations, post-pandemic

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo cultural cognoscitivo asociado con la producción intelectual referida al Liderazgo en Postpandemia, permite inferir la ordenación de factores organizativos que en nuevos escenarios influyen en el desarrollo del clima corporativo, trascendente, en las metódicas productivas emergentes en la concreción teleológica de nuevos contextos de resignificación humana acorde con los factores estructurales derivativos.

Se requiere percibir como elemento apriorístico, la articulación del liderazgo en escenarios pandémicos como punto de partida en las dinámicas prospectivas, así Araujo, Ochoa y Vélez (2020), admiten este entramado se supedita del liderazgo y modelos de gestión que se ingenian con ergonomía en los contextos de adaptación; es evidente que las funcionalidades productivas dependen de la transición de un modelo tecnológico electrónico remoto a otro, en el cual la dimensión de las tecnologías emergentes junto a la presencialidad, exijan de dinámicos procesos de intervención en conjunción estructural de estadios operativos adecuables a las significaciones culturales de avance.

Resulta claro, que el sustrato del proceso pandémico ha significado una ruptura con las concepciones epistémicas tradicionales, exigiéndose por coyuntura emergentista asumir patrones de organización eficientes acordes con las posibilidades socio humanas de interacción en clara consonancia con las fórmulas de aprovechamiento de los cambios tecnológicos con metódicas productivas de ascendente extrapolación.

Así, el liderazgo requiere de un necesario binomio de carácter fisiográfico-tecnológico, asumiendo estructuralmente la necesidad de instrumentar integraciones direccionales grupalistas acordes con espacios de interacción directa o remota, de acuerdo con las nuevas linealidades de ordenación cultural y factibilidad de generación reproductiva, en frontalidad a las variantes de uso y consumo que se presentan en el identificadorio cultural.

La resemantización del proceso de intervención liberalizadora se amolda a los revisiones orgánicas funcionales de las entidades productivas, en consonancia a lo esgrimido Rodríguez y Zapata (2020), afirman que el génesis de la organización (si el cuerpo tiene su fundamento en un dinamismo previo, organización inicial o política con un norte más definido), es evidente que el comportamiento de las organizaciones en procesos pandémicos ha sido resiliente-resistente; implicando incorporar metódicas extraordinarias que permitan mantener procesos de rentabilidad, con competitividad en eventuales escenarios asumiéndose la instrumentación de protocolos eficientes que garanticen el existir a pesar de adversiones a los formatos típicos.

Es claro, que el proceso pandémico ha significado acelerar el uso de las tecnologías eficientes en las diversas organizaciones, lo cual no implica la sustitución absoluta de la mecánica tradicional, sino el complemento de sus cometidos, admitiéndose que el empleo de herramientas web se convierte en parte de un entramado de superación asertiva recurrente, lo cual supone la masificación del empoderamiento cognoscitivo del human hardware para la instrumentación de medios más especializados que aceleren el nivel de performance en el aprovechamiento de mecánicas de recurrente adaptación.

En complemento de lo mencionado y como parte de un entramado sinérgico de perfeccionamiento continuo, se presenta la gerencia empresarial como parte de la motorización vanguardista de emergentes entidades reproductivas, en ocasión de esta afirmación Acosta, Lovato y Buñay (2018), admiten que en Ecuador, la responsabilidad social corporativa es un estadio que en los últimos decenios ha revestido a las empresas de sostenibilidad, transformación de procesos y perfectibilidad de los recursos impactante en la merma de costos; es notorio que el desempeño organizacional implica efectivamente fortalecer la contribución civilizatoria a partir de mecanismos operativos oportunos, asumiéndose que esto permite afianzar los niveles de competitividad y entropía en la fortaleza de estructuras, que siendo sinónimo de productividad se traducen en ganancia y rentabilidad para las organizaciones resilientes.

De esta forma, la reconstrucción epistémica praxiológica de la significación del liderazgo involucra de forma medular la redefinición de procesos operativos, en los cuales la innovación metódica y la diversificación de escenarios típicos y extraordinarios permitan predisponer para superar cualquier emergente coyuntura que se pudiese presentar.

Esto en prospectiva debe converger en la redefinición de escenarios pandémicos, admitiéndose de manera estructural nuevos entramados discernibles, reflexivos y operativos, de continuada superación metódica que permitan generar

puentes transformacionales hacia la reestructurabilidad del liderazgo en la continuada superación del clasismo epistémico.

La prospectiva implicaría en palabras de Bortoli *et al.*, (2020), tener equipos de resguardo individual pertinentes y amplios, acciones de preparación continua, posibilidades laborales dignas, formatos congruentes a los estándares internacionales, cuerpos multidisciplinarios e interdisciplinarios, estructuras tecnológicas; es fundamental asimilar que los entramados de liderazgo en reconstrucción requieren asumir un sinfín de elementos objetivos, subjetivos y contextuales, que redefinen el proceso cultural productivo con variantes de continuada transformación.

### DESARROLLO

El punto inicial que supondrá el diagnóstico de potencialidades y necesidades, se corresponderá al liderazgo en pandemia, el cual por acrecencia se convierte en fundamento antecedente del estado de arte, ciencia y metódica, que debe asentar la redefinición del liderazgo en su proposición más eficiente contemporánea y postmodernista.

Así, de los elementos cardinales del particular en discernimiento refiere Segovia, (2020), al admitir que el liderazgo se conexas con un iter social de consensos respecto de proyectos con medios para construcción eficiente; al realizar hermenéutica de los particulares expuestos, se admite como determinante que el neoliderazgo supondrá asumir una referencialidad de los elementos ponderantes en el entramado intra y extra organizacional, lo cual permita pasar de líneas triviales, a otras de perfeccionamiento metódico que se asocien a las requerencias coyunturales que puedan materializarse.

De esta forma, el líder de los próximos esquemas operativos deberá asumir la capacidad de socializar con herramientas, recursos y metódicas, de permeabilidad en disímiles entornos, esto con el fin de promover y secuenciar procesos dinámicos acordes con las nuevas exigencias de intervención ante las necesidades organizativas intencionadas a superar rentabilidades eficientes de reconducciones posibles.

En ese orden el liderazgo pandémico se ha vertido como una expresión deferente de un lineamiento factible que requiere de elasticidades, variantes o refundaciones de acuerdo a la dimensión del momento acontecido, lo cual obliga en la marcha a la sustitución de factores asociativos temporales, por otros con posibilidad de reacción, con sostenibilidad ante las trascendencias de los emergentes escenarios.

Para complementar la disertación previa, expone Villafuerte y Cevallos (2021), que a pesar de la inusitada aprobación respecto del rol decisivo que supone el liderazgo, se mantiene la dialéctica respecto de la formación conveniente para dinamizar conocimientos, valores, determinaciones y conductas del liderazgo asertivo; en el orden informado es evidente que el liderazgo pandémico es por naturaleza factible transitorio, esta inferencia puede alcanzarse cuando el proceso sanitario en su compendio, obliga a las organizaciones a cambiar entropías

prototípicas de ordenación funcional para mantener dinámicas ante nuevas contracciones, posibilidades y exigencias que en algunos casos pueden pasar al experimento de lo imprevisto.

Una organización resiliente, resistente y eficiente, debe estar orientada a la reconcepción epistemológica del liderazgo para recrear líneas de conexión e interarticulación de procesos en función a entramados interespecíficos, lo cual exige la refundación de procesos formativos con el rediseño de climas organizacionales con capacidad de respuestas en nuevos escenarios de eficiencia posible.

El liderazgo pandémico por esencia se ha presentado más pragmático que racionalista, la epistemología del hacer en función a los agentes coyunturales marca las agendas de las entidades funcionales, suponiendo esto innovar canales y medios comunicativos reproductivos de acuerdo con las exigencias del momento, esto obliga necesariamente a un proceso de cuestionamiento de purismos y a la búsqueda de líneas alternativas de proposición e intervención en escenarios más multidinámicos.

De seguidas, se presentan Leal y Pereira (2021), reconociendo al liderazgo ético relacionado con la moral y la fidelidad de los servidores, sumándose la cultura organizacional, siendo la conducta del líder fundamental para la organización; de esta manera, el naciente liderazgo en los contextos presentes se asocia con normas de conductas, que permiten a los servidores ser proactivos, dinámicos e innovadores, en los escenarios redefinidos, con lo cual las prestaciones organizacionales se masifican permitiendo transformar estadios estructurales.

En el orden expuesto, se considera que el liderazgo presente se ajusta a las necesidades organizacionales cambiantes, asumiéndose que el rol del agente directivo pasa de la simple propositividad a la línea ejemplar operativa, que permita generar en los aliderados un ímpetu vanguardista resiliente en los escenarios dinámicos que se puedan presentar en ese sentido para connotar procesos ergonómicos entrópicos.

Por lo complementario, se comprende García, Grillo y Morte (2021), que el estudio integrado efectuado, facilita componer los impulsados tomados por las entidades para amoldarse a la particular circunstancia producida por la pandemia, asumiendo tres vectores esenciales: la innovación, la tecnología y la colaboración; se comprende que la fortaleza de los procesos estructurales se relaciona con las contracciones que se experimentan en coyunturas pandémicas de particular alcance en las dinámicas del tiempo.

Se comprende que la sedimentación de los procesos estructurales se fundamenta en la novedad, en la creación de líneas alternativas de desenvolvimiento en las integraciones de direcciones e intervenciones grupalistas, con el fin de fortalecer dinámicas de acción gerencial eficiente, asumiéndose las metódicas de modos de reproducción en los empleos de organizaciones como trascendentes, dándose la relevancia de procesos de acompañamientos en didácticas de intervención permanente.

El sustrato de liderazgo es expuesto por Londoño (2022), reconoce que es un hecho que genera particular interés, en función a la particular aptitud del líder que

requiere acertado desarrollo de un sustrato, entidad e institucionalidad de Estado, con el fin, de que se sedimente una competencia del líder que exige un fortalecimiento permanente de perfiles proactivos, que se amoldan al clima organizacional en continuada redefinición, para responder a las exigencias cambiantes de carácter dinámico, asumiéndose las premisas de orden funcional y societario en continuada transformación.

Para el desarrollo de las funciones del líder se requiere realizar un diagnóstico eficiente de las realidades, de una entidad, con el fin de redefinir los roles de acción e intervención en determinadas instancias, asumiendo las continuadas exigencias ante las contrariedades que un escenario pandémico heterogéneo pudiere presentar en los entramados funcionales de contenidos eficientes que se redimensionan.

Dentro del curso del estudio científico, se comprenden las organizaciones en pandemia para Govea y Zúñiga (2020), son agentes que impacta en el clima organizacional y la entereza laboral se representa en el tamaño de la entidad; en el supuesto de las medianas empresas, se dará una superior comunicación por el quantum de colaboradores; desde el punto de vista estructural, se admite que la concreción de un paradigma funcional debe asociarse con la dimensión de las entidades en mecánicas congruentes de intervención para consolidar líneas metódicas eficientes.

Se hace menester, reconocer que las dinámicas de organización empresarial se relacionan con los cometidos cooperativos para el perfeccionamiento de las líneas de acción eficiente, que permite mediante focalizaciones compartidas establecer una percepción más sustancial de estructuras, de articular de un liderazgo más comprometido.

Para el consolidado de las mecánicas de intervención empresarial, se presenta el sustrato de interrelaciones eficientes que se supeditan al binomio comunicación colaboración; entendiéndose que el desarrollo de competencias profesionales dentro de la organización será influyente para la sedimentación de procesos estructurales de condensación de liderazgo grupo.

En la secuencia del estudio, Iturralde y Duque (2021), asumen que se suele afectar el trabajo a consecuencia del uso acelerado y no idealizado del teletrabajo, que, por consecuencia de la pandemia de Covid-19, se ha transformado en la referencia laboral significativa en el país, es evidente que las empresas en la coyuntura pandémica se caracterizan por el empleo de la tecnología electrónica eficiente, que genera una nueva matización de las relaciones productivas en campos de distanciamiento social y confinamiento preventivo, generando nuevos enfoques de liderazgo.

Se comprende que la incorporación de las avanzadas de orden tecnológico electrónico en las entidades productivas, permite condensar los niveles de competitividad y rentabilidad en las organizaciones de procesos, lo cual demuestra la expansión de competencias profesionales con la acrecencia de los mercados de posible adecuación. En el orden expuesto, se considera que las resiliencias organizacionales requerirán talentos humanos alfabetizados, con niveles de

competencia de pronunciados referentes, de involucramiento en tareas de especial alcance, fundamentando liderazgos eficientes.

En la continuación de la intervención empresarial, refiere Bacilio *et al.*, (2021), destacando que, el desempeño de los sujetos en las estructuras organizacionales se supedita a la evaluación de indicadores (conductas, entendidas como talentos y competencias), que se exteriorizan en el individuo y por las circunstancias (realidades), que se evidencian en la conducta de sujetos de manera corriente; admitiéndose así, la consolidación de estamentos operativos, en los cuales la redimensión de la concepción de liderazgo se moldea en función de los contextos de las entidades que exigen inventar fórmulas de relacionamiento en cambios.

Por lo expuesto, se considera que las redefiniciones epistemológicas, praxiológicas del liderazgo, se hicieron recurrentes en los tiempos de desarrollo pandémico, pues las líneas de dirección junto a la acción, debieron cambiar patrones, metódicas; implicando incluso, la sedimentación de estadios frágiles que podían ser sustituidos de manera permanente, con medios de incidencia más trascendental hacia un liderazgo más profundizado.

En el orden subsecuente, según Carrillo y Galarza (2022) se admite que en el año 2020, los países sudamericanos experimentaron considerables mermas económicas y humanas que se relacionan con la deficiencia de relacionamiento de la empresa privada con la gerencia pública del momento; dentro del orden expuesto, se comprende que el proceso pandémico represento descapitalización para diversos actores económicos, esto habida cuenta de que no se asumieron las líneas alternativas de intervención productiva.

Resulta claro que la dificultad de ciertas entidades de atender procesos remotos, implicó particularmente la deficiencia productiva en tiempos de pandemia, lo cual impacta el desarrollo de los liderazgos en las concepciones típicas, asumiéndose que no se cuenta con las ingenierías convenientes para establecer estructuras dinámicas de relacionamiento.

En función de lo expuesto Gortaire *et al.*, (2022), admite que de las 4939 organizaciones no gubernamentales (ONG), asentadas en el 2020 en el Ecuador, menos de un tercio están operativas, un tercio han dejado de funcionar y otro tercio no genera información del funcionamiento. En el desarrollo de las dinámicas funcionales de las organizaciones mencionadas, se puede comprender que no se presenta un proceso operativo consistente, en virtud de no contar con tecnologías alternativas para atender las coyunturas.

De esta manera, se comprende que las funciones de liderazgo en relación de los grupos, se ven dificultadas por la falta de tecnologías oportunas que puedan impactar en la sostenibilidad de nexos, en escenarios de orden complejo variante que requieren de instrumentación oportuna, de líneas de comunicación exigiendo reingenierías posibles.

Desde la secuencia, se presenta la gerencia empresarial relacionada con la forma de articular las decisiones, dinámicas y mecanismos, que puedan servir para sostener los logros eficientes de las entidades; así Luciani, Zambrano y González (2019), reconocen a las pequeñas y medianas empresas en el Ecuador con

deficiencias para su emprendimiento y competitividad para fortalecer la productividad.

En el escenario señalado, se comprende que las pymes son las que más han experimentado procesos de contracciones pronunciadas, esto en virtud de las limitaciones de incorporar tecnologías electrónicas, con el fin de diversificar sus fines productivos en nuevos escenarios, lo cual afecta el desarrollo de las funciones de liderazgo.

De esta forma, la rentabilidad organizacional se supedita a las variantes de orden técnico, que se relacionan con las debilidades de las entidades en la incorporación de tecnologías electrónicas en sus procesos operativos, lo cual condiciona sus estructuras a factores de particular contribución en el desarrollo de estructuras de liderazgo eficientes.

De seguidas, se comprende el entramado gerencial según Lemoine, Delgado y Hernández (2020), que afirma a la sostenibilidad en el ámbito empresarial o al referente negociar en el Ecuador, incluso de otros países latinoamericanos; de esto se ha asumido el iter de innovar como una mecánica para consolidar la faena económica y posicionarla, no solo en un comercio local, sino incluso en un mercado nacional e internacional.

Partiendo de lo expuesto, se comprende que el proceso empresarial del Ecuador se direccionó a establecer una sustitución de mecánicas tradicionalistas lo cual obligó a generar mecanismos de relacionamiento de liderazgos con el grupo, en función de un marco de medios específicos que permitieron condensar las nuevas metódicas, para generar entramados organizacionales posibles, que respondían a las actualizaciones de elementos específicos en campos más diversificados.

A partir de las premisas expuestas, se considera que la ergonomía empresarial en funciones de las factibilidades disponibles, se deben orientar a crear campos de acción, que de forma pertinente permitan persistir con resistencia, en los ámbitos proactivos para responder a culturas exigentes en otros órdenes, dándose un liderazgo más movido.

En el mismo orden, se presenta el enfoque de Orellana-Osorio *et al.*, (2021) al afirmar que, en un ámbito contrario no se distancia claramente la expansión de la empresa, ya que se pueden requerir estrategias particulares para trascender a las realidades volátiles del comercio; en ese orden, la posibilidad de respuesta supone un papel estelar, se comprende que el mensaje es asimilar que las empresas pueden avanzar en la concreción de procesos expansivos en nuevos escenarios que puedan contribuir a mantenerse competitivos en el mercado mediante estrategias eficientes.

Desde el orden expuesto, se comprende que la articulación del sistema empresarial requiere la revisión de mecanismos medulares que permitan transformar el concepto típico de la empresa en función de nuevas mecánicas productivas, lo cual conduce a la definición del liderazgo en estructuras de eficiente intervención en campos diversos.

En el orden expuesto del comercio, se considera que los niveles de competitividad requieren la trascendencia a nuevos mercados, teniéndose en

cuenta los impactos de los liderazgos en la creación de líneas prototípicas ascendientes, que permitan crear factores asociativos productivos de continuada modificación.

En el ámbito tratado de la línea empresarial refiere Silva, Dugarte y Rueda (2021), reconociendo que la gerencia debe alcanzar integración entre empleados y las realidades que requiere el mercado y la competitividad organizacional, sin desaparecer el avance integral del equipo en funciones; porque se soporta en los caminos de asunción de decisiones, asumiendo el estudio de áreas particulares.

Para el desarrollo de las líneas empresariales relevantes, se debe considerar la fundamentación de una gerencia que trascienda en la sincronía de elementos especializados, que puedan confluir en la creación de estamentos productivos consistentes, asumiendo que los equipos en nuevas relaciones pueden crear procesos de transformación con el empleo de las tecnologías electrónicas como trascendental.

Se requiere el adoptar decisiones de innovación productiva que sean intencionadas a mejorar los comportamientos dinámicos en procesos excepcionales como la pandemia, en las cuales se requiere de liderazgo trascendental que implique sustituir patrones de forma permanente para avanzar en el desarrollo de estrategias eficientes, que puedan impactar en la persistencia de contracciones manifiestas.

Del mismo tema afirman Castro, Ríos y Álvarez (2021), que los indicados estudios teóricos y/o empíricos respecto del tema, han sido concretos en países desarrollados, lo cual denota la trascendencia de asumir y producir entendimiento de la Responsabilidad Social Empresarial, que se asocia al ámbito propio del Ecuador y que sea relevante para el avance de las grandes y pequeñas organizaciones.

Se comprende que la transformación de la gerencia empresarial y de las relaciones de condensos de liderazgo se supedita a servir de ejemplos para nuevas entidades con el fin de que se pueda afianzar los nuevos referentes de intervención que pueda contribuir en el afianzamiento de las redes multidinámicas de reformulación de procesos para resistir en otros escenarios de desarrollo de cometidos.

Es evidente, que la responsabilidad social se convierte en un ejercicio del como la entropía organizacional contribuye en el fundamento de los procesos internos y externos de la organización orientada a soportar reglas de relacionamiento más perfecto, con un entramado socio funcional de más eficientes alcances posibles.

En el desarrollo del estudio se prospecciona el liderazgo en postpandemia, el cual según Rojas *et al.*, (2020), asume que será transformacional desde el enfoque de la pedagogía humanista, teniéndose el liderazgo en una permanente evolución, considerándose que el líder orienta a la evolución continuada de quienes intervienen efectivamente para obtener cometidos y objetivos de modificación, que conduzcan a perfeccionar la organización y su personal; se comprende que la transición hacia nuevas mecánicas de liderazgo debe implicar el condenso de competencias profesionales de orden estructural para nuevos escenarios operativos.

Desde el orden expuesto, se reconoce que los procesos de redefinición del liderazgo de postpandemia requieren analizar las potencialidades de los actores en escenarios multidinámicos, asumiéndose que se requiere fortalecer las intervenciones en contextos variantes, efectivos, que puedan contribuir en la consolidación de estrategias de rendimientos de orden múltiple.

Se requiere que el nuevo liderazgo deba relacionarse con un proceso de formación con profesionalización permanente, en el cual se pueda fomentar una definición de competencias evolutivas asociadas al desempeño de diversos entornos, asumiéndose con esto, la readaptación a procesos medulares de continuada sustitución de elementos.

Al respecto de la concreción del liderazgo postpandémico expone Useche, Pereira y Barragán (2021), reconociendo que en el futuro el liderazgo será efectivo y supondrá un paradigma de negocio fundado en la articulación de las competencias laborales; desde los particulares expuestos, se comprende que el desarrollo de los liderazgos emergentes implicará la adopción de mecanismos de profesionalización en readecuación intencionados a perfeccionar las rentabilidades de las entidades posibles.

Es evidente que deben crearse desde la epistemología los perfiles de los líderes de acuerdo a las necesidades, con expectativas de las organizaciones, para luego pasar a un mecanismo práctico de aprendizaje procedimental de las competencias adecuadas en el espectro funcional de determinados entornos dinámicos eficientes.

Por tanto, la construcción del clima organizacional de acuerdo con las posibilidades de interacción, debe implicar la fundamentación de un camino dinámico de continuadas adecuaciones, que se dirija en la concreción de mecanismos de relacionamiento oportuno, en función de estrategias de conectividad más eficientes.

En complemento de lo informado Villafuerte y Verdezoto (2021), reconocen que se afianzará un liderazgo transformacional, teniéndose el comportamiento de la empresa en el mundo, considerándose el impacto a largo plazo y si el género ha trascendido asertivamente en el particular liderazgo; de esta manera se comprende que se darán cambios en las necesidades, formas productivas y maneras de asociación, lo cual trascenderá en que las características del liderazgo se dimensionen de forma permanente.

En ese sentido, las formas de liderazgo moderno, tecnológico e híbrido, se presentarán como las opciones más convenientes dentro de las entidades; implicando en forma asertiva la fundamentación de procesos medulares en los cuales las participaciones típicas y atípicas, definirán las metódicas para las tomas de decisiones inherentes en la elasticidad de funciones organizacionales.

Se hace conveniente entender, que las tendencias universales, junto a las localizadas en determinados contextos, serán determinantes para que las redefiniciones de la concepción del liderazgo puedan darse, implicando pasar de unas a otras modalidades acordes con las implicaciones estructurales que puedan involucrar los procesos productivos.

Para comprender los posibles patrones de ordenación de los nuevos esquemas de liderazgo, debe revisarse lo que refiere Jiménez, Ruiloba y Collado (2021), quienes identifican un paradigma de interacción-comunicación, entre sujetos (líderes políticos y seguidores), que generan nexos significativos y vínculos de supeditación mediante distintos símbolos (lemas, discursos, ideologías, programas, acuerdos, etcétera) en el ámbito sociopolítico y en la realidad social en la cual se encuentran.

De esta manera, se entiende que el asertividad de los liderazgos se relaciona con procesos comunicacionales eficientes, en los cuales la socialización con el continuado intercambio se transforma en sustancia de una metódica significativa, asumiendo que los elementos referenciales se complementan con transformaciones de continuada relevancia.

Es conveniente apuntar, que los elementos contextuales servirán de forma expresa para dimensionar la sustentabilidad del liderazgo, reconociéndose de forma significativa que las realidades etnolocalizadas, influirán en los patrones asociativos para desarrollar los conexos de diversas entidades operativas, en el concurso de elementos funcionales readaptándose.

Para comprender la profundidad de referentes Barba y Delgado (2021), reconocen que urge un acertado liderazgo para redefinir paradigmas de más amplia independencia institucional y gerencia moderna de mecánicas acordes a cada contexto específico, esto contribuirá en que las organizaciones fortalezcan sus estructuras asociadas a la toma de decisiones; de esta manera es evidente que los procesos internos de cada intendencia deben reordenarse en función a los emergentes paradigmas productivos que se vayan presentando.

La recontextualización funcional debe ir marcando los nuevos entramados dimensionales, admitiéndose expresamente que las necesidades, posibilidades y expectativas de medios, recursos junto a factibilidades, se convierten en fundamento de los estadios operativos de determinación de los posibles planes de acción que se deben instrumentar.

Así, los estamentos de toma de decisiones se convertirán en espacios de detección, junto a planeación, en los cuales la fundamentación de la función de liderazgo debe servir para soportar dinámicas interactivas, que son más dinámicas y que se asocian a cambios estructurales que se puedan presentar, esto en función de las secuencias de elementos asociativos que se deben conjugar en ese sentido estructural.

Por último, al respecto de la materia en estudio exponen Chachipanta-Beltrán, León-Santillán y Prieto-López (2022), reconociendo que los gestores operativos ejecuten una distribución equilibrada de las tareas, produciendo variantes y perfecciones para la institucionalidad, admitiendo así, la expansión institucional mediante acciones que soportan y fundamentan el esfuerzo en grupo de manera continuada.

De acuerdo con lo informado, se comprende que las organizaciones emergentes deben realizar esfuerzos para la redistribución de las tareas en función de las metas proyectadas de cada entidad, asumiéndose que los climas organizacionales deben de manera permanente ajustarse, lo cual requiere de

liderazgos eficientes que se relacionen con los contextos en cambios permanentes de actualización de contenidos.

Se comprende en el ámbito estudiado, que el liderazgo se relaciona con un mecanismo permanente de revisión de variables contextuales, las cuales impactan de manera determinante en la redefinición de las políticas de funcionamiento empresariales que contribuyan en el fortalecimiento de redes operativas, eficientes, que permitan transformar de manera permanente las instancias de ordenación intencionadas a congruenciar los mecanismos de definición de nuevos estadios, dirigidos a fundamentar relaciones interespecificas en función a las actualizaciones de criterios que se presentan en entramados operativos más complejos de liderazgos vanguardistas.

### CONCLUSIONES

El desarrollo de la producción intelectual denominada Liderazgo en Postpandemia, permite familiarizar al lector con el reconocimiento de las funciones estructurales de la organización que se presentan en tiempos de contingencias, exigiendo nuevas formas de relación entre los actores de las entidades operativas.

Desde el orden expuesto, se presenta la naturaleza del liderazgo en pandemia, asumiéndose que se generan procesos resilientes-resistentes, intencionados a fomentar mecanismos de integración eficientes que permitan soportar estructuras operativas en nuevos estadios de evolución para responder a escenarios cambiantes proactivos.

En el orden subsecuente, se presenta el comportamiento de las organizaciones en tiempo de pandemia, asumiéndose que los patrones estructurales de ámbito interno y externo, se relacionan a unas dimensiones operativas cambiantes que se amoldan a los nuevos escenarios de intervención; en los cuales lo presencial con lo remoto, se convierten en fundamento de dinámicas estructurales eficientes.

Para el fundamento de los procesos operativos de redefinición de liderazgo, se debe ir asumiendo que la gestión empresarial es determinante para modificar estadios dinámicos, contribuyendo esto con la fijación de reglas determinantes de orden productivo, que pueden confluir en la determinación de fundamentos congruentes para el desarrollo de mecánicas eficientes de integración e interrelación oportuna.

De igual manera, en la prospectiva se perfila el liderazgo postpandémico, asumiéndose que en los nuevos escenarios, contextos, se pueden causar diversas realidades desde el punto de vista de las necesidades, potencialidades y posibilidades del entorno, que exigen transformaciones organizacionales significativo, con lo cual se pueda conducir a las entidades a responder a los posibles escenarios que se puedan presentar.

En el orden informado, el liderazgo postpandémico se relaciona con la fundamentación de nuevas metódicas de relacionamiento en entornos presenciales, remotos o mixtos, comprendiéndose de forma efectiva, que se requiere establecer un patrón de dirección de más eficiente, contenido en la eventualidad de los escenarios por vislumbrarse.

## REFERENCIAS

- Araujo, L, Ochoa, J y Vélez, C. (2020). El claroscuro de la universidad ecuatoriana: los desafíos en contextos de la pandemia de COVID-19. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. V. 14, n°2, jul-dic | PERU | 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n2/2223-2516-ridu-14-02-e1241.pdf>. Consultado en: 05-10-2022.
- Barba, L y Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. Volumen 25N° 1 Enero –Abril 2021. Revista Educare. Disponible en: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>. Consultado en: 05-10-2022.
- Bortoli, S et al. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica 44 15 Mayo 20202020 • <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>. Disponible en: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>. Consultado en: 05-10-2022.
- Carrillo, A y Galarza, S. (2022). Reportes de sostenibilidad de organizaciones sudamericanas. Argentina: Cienc. adm. no.20 La Plata jul. 2022. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382022000200005](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000200005). Consultado en: 05-10-2022.
- Castro, M Ríos, M y Álvarez, J. (2021). ¿Puede la responsabilidad social empresarial influir en el comportamiento de los consumidores?. Revista de coyuntura y perspectiva vol.6 no.2 Santa Cruz de la Sierra dic. 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222021000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222021000200005&script=sci_arttext). Consultado en: 05-10-2022.
- Chachipanta-Beltrán, J, León-Santillán, E y Prieto-López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa 11 de Octubre. Revista 593 Digital Publisher CEIT - catálogo Latindex 2.0. Disponible en: [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1034](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1034). Consultado en: 05-10-2022.
- Jiménez, J Ruiloba, J y Collado, F. (2021). Liderazgo político para un mundo nuevo: cambios globales y pandemia de la Covid-19. Rev. mex. cienc. polít. soc vol.66 no.242 Ciudad de México may./ago. 2021 Epub 25-Oct-2021. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-19182021000200109](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182021000200109). Consultado en: 05-10-2022.
- Leal, M y Pereira, B (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. Ecuador: Podium no.40 Samborondón nov./may. 2021 Epub 19-Dic-2021. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692021000200021](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000200021). Consultado en: 05-10-2022.

- Lemoine, F Delgado, Y y Hernández, N. (2020). Análisis de la actividad comercial para la sostenibilidad en los negocios del cantón Sucre. *Cienc. adm.* no.15 La Plata jun. 2020. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382020000100097&script=sci\\_arttext&tlng=e](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382020000100097&script=sci_arttext&tlng=e). Consultado en: 05-10-2022.
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. Perú: *Revista de Comunicación* vol.21 no.1 Piura mar./ago. 2022 Epub 16-Abr-2022. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci_arttext). Consultado en: 05-10-2022.
- Luciani, L, Zambrano, L y González, A. (2019). MIPYMES ecuatorianas: Una visión de su emprendimiento, productividad y competitividad en aras de mejora continua. *Coodes* vol.7 no.3 Pinar del Río sept.-dic. 2019 Epub 02-Dic-2019. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000300313](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000300313). Consultado en: 05-10-2022.
- García, M Grillo, A y Morte, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. Ecuador: *Retos* vol.11 no.21 Cuenca abr./sep. 2021. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000100055](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000100055). Consultado en: 05-10-2022.
- Govea, K y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios* vol.13 no.21 Sucre 2020. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003). Consultado en: 05-10-2022.
- Gortaire, B et al (2022). La situación del tercer sector en Ecuador: supervivencia de las ONG en un entorno adverso. *Íconos* no.72 Quito ene./abr. 2022. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-12492022000100205](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-12492022000100205). Consultado en: 05-10-2022.
- Iturralde, C y Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. Artículo de Reflexión. Disponible en: <file:///C:/Users/emilio/Downloads/h341492,+Pre-print+Teletrabajo+y+precarizaci%C3%B3n+laboral.pdf>. Consultado en: 05-10-2022.
- Orellana-Osorio, I et al (2021). Análisis de cierre empresarial en el sector manufacturero de ecuador, periodo 1901 2018. *ecos.econ.* vol.24 no.50 Medellín Jan./June 2020 Epub Dec 01, 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-42062020000100045](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-42062020000100045). Consultado en: 05-10-2022.
- Rodríguez, M y Zapata, M. (2020). Organizaciones sociales y autogestión del hábitat en contextos urbanos neoliberales. *Íconos* no.

- 67 Quito may./ago. 2020. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-12492020000200195](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-12492020000200195). Consultado en: 05-10-2022.
- Rojas, O et al. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. Sophia no.28 Cuenca ene./jun. 2020. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100237](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237). Consultado en: 05-10-2022.
- Segovia, J. D. (2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. Recuperado el Noviembre de 2020. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662019000300897&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897&lng=es&nrm=iso). Consultado en: 05-10-2022.
- Silva, C Dugarte, J y Rueda, Y. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. Rev. esc.adm.neg no.89 Bogotá July/Dec. 2020 Epub Sep 13, 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602020000200013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602020000200013). Consultado en: 05-10-2022.
- Useche, M Pereira, M y Barragán, C. (2021). Retos y desafíos del emprendimiento ecuatoriano, trascendiendo a la pospandemia. Ecuador: Retos vol.11 no.22 Cuenca oct./mar. 2021. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000200271](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200271). Consultado en: 05-10-2022.
- Villafuerte, J y Cevallos, D. (2021). Liderazgo educativo en tiempos de pandemia: La educación no será la misma que conocimos. Colombia: Rev.hist.educ.latinoam. vol.23 no.37 Tunja July/Dec. 2021 Epub May 22, 2022. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-72382021000200015](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-72382021000200015). Consultado en: 05-10-2022.
- Villafuerte, J y Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074>. Consultado en: 05-10-2022.