

Gestión de Transiciones Generacionales: Herramientas y Métodos para el Liderazgo Empresarial Efectivo

Generational Transition Management: Tools and Methods for Effective Business Leadership

Gestão de Transições Geracionais: Ferramentas e Métodos para Liderança Empresarial Eficaz

Cruel Preciado, Patricio Isidro
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
patricio.cruel.preciado@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-6686-1115>



Cruel Preciado, Marianela
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
marianela.cruel.preciadod@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3193-3511>



Gaspar Castro, María Fernanda
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3727-4569>



Montaño Flores, Dolores
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
dolores.montano.flores@utelvt.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6373-8139>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/288>

** Este documento es un producto generado a partir del proyecto de investigación intitulado: "Factores sociales y económicos que influyen en el desarrollo del cantón La Concordia, Santo domingo de Los Tsáchilas-Ecuador.", financiado por el Vicerrectorado de Investigación, Vinculación y Posgrado de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.*

Como citar:

Cruel Preciado, P. I., Cruel Preciado, M., Gaspar Castro, M. F., & Montaño Flores, D. (2023). Gestión de Transiciones Generacionales: Herramientas y Métodos para el Liderazgo Empresarial Efectivo. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(2), 1304–1315.

Recibido: 20/10/2023

Aceptado: 25/11/2023

Publicado: 31/12/2023

Resumen

Este estudio aborda la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial efectivo, explorando estrategias específicas de diferentes generaciones. En la gestión multipantalla, se identifican diferencias generacionales, destacando la capacidad de los millennials para realizar tareas simultáneas en dispositivos y la preferencia de las generaciones mayores por enfoques más selectivos. En el ámbito educativo, se analizan las transiciones paradigmáticas y su relación con el liderazgo, subrayando la importancia de líderes educativos adaptativos. La innovación y liderazgo en empresas resaltan la necesidad de entornos innovadores y líderes orientados a la creatividad. La ética en el liderazgo se confirma como fundamental para el éxito empresarial sostenible. Las conclusiones destacan la contribución original del estudio a la comprensión de la gestión generacional y sugieren la implementación de estrategias adaptativas en entornos laborales diversos.

Palabras clave: Gestión generacional, Liderazgo empresarial, Gestión multipantalla, Transiciones paradigmáticas, Ética en el liderazgo.

Abstract

This study addresses generational transitions management and effective business leadership, exploring specific strategies across different generations. In multitasking management, generational differences are identified, highlighting millennials' ability to perform simultaneous tasks on devices and older generations' preference for more selective approaches. In the educational context, paradigmatic transitions and their relation to leadership are analyzed, emphasizing the importance of adaptive educational leaders. Innovation and leadership in business underscore the need for innovative environments and leaders oriented towards creativity. Ethical leadership is confirmed as fundamental for sustainable business success. Conclusions highlight the study's original contribution to understanding generational management and suggest implementing adaptive strategies in diverse work environments.

Keywords: Generational management, Business leadership, Multitasking management, Paradigmatic transitions, Ethical leadership.

Resumo

Este estudo aborda a gestão de transições geracionais e liderança empresarial eficaz, explorando estratégias específicas de diferentes gerações. Na gestão multitarefa, são identificadas diferenças geracionais, destacando a capacidade dos millennials de realizar tarefas simultâneas em dispositivos e a preferência das gerações mais antigas por abordagens mais seletivas. No contexto educacional, são analisadas as transições paradigmáticas e sua relação com a liderança, enfatizando a importância de líderes educacionais adaptativos. A inovação e liderança nas empresas destacam a necessidade de ambientes inovadores e líderes orientados para a criatividade. A ética na liderança é confirmada como fundamental para o

sucesso empresarial sustentável. As conclusões destacam a contribuição original do estudo para a compreensão da gestão geracional e sugerem a implementação de estratégias adaptativas em ambientes de trabalho diversos.

Palavras-chave: Gestão geracional, Liderança empresarial, Gestão multitarefa, Transições paradigmáticas, Ética na liderança.

Introducción

En el escenario empresarial contemporáneo, la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo efectivo se perfilan como pilares fundamentales para el éxito y la adaptabilidad de las organizaciones. El presente estudio se sumerge en la complejidad de estas áreas, buscando comprender la interacción dinámica entre las distintas generaciones en el ámbito laboral y explorar estrategias de liderazgo que favorezcan un rendimiento óptimo.

La literatura existente destaca la importancia de abordar las diferencias generacionales en la gestión multipantalla y su relación con el mindfulness (Albert et al., 2016). Este enfoque se ha vuelto esencial en un contexto en el que las prácticas laborales se entrelazan con la tecnología de manera inevitable, afectando la manera en que diferentes generaciones abordan sus responsabilidades laborales.

Las transiciones paradigmáticas en la gestión educativa también se han convertido en un tema central, resaltando la influencia del liderazgo en este ámbito específico (Buitrago et al., 2019). Estos cambios no solo afectan la dinámica interna de las instituciones educativas, sino que también tienen implicaciones significativas para la formación de los futuros profesionales y líderes empresariales.

El panorama se enriquece con la exploración de la relación entre innovación y liderazgo (Chavarria, 2024; Malagón et al., 2020). A medida que las organizaciones buscan no solo adaptarse sino también destacarse en un entorno competitivo, el liderazgo innovador emerge como un factor determinante para el éxito a largo plazo.

La ética, como hilo conductor en el liderazgo, se erige como un tema trascendental (Espinosa, 2014; Soler, 2013). La investigación destaca cómo un liderazgo ético no solo está alineado con el éxito empresarial, sino que también contribuye a la construcción de cimientos sólidos para el crecimiento sostenible.

El propósito principal de este trabajo es consolidar y analizar críticamente los hallazgos más relevantes de investigaciones previas, proporcionando una visión integral de las herramientas y métodos aplicados en la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial efectivo. Desde una perspectiva macro, exploraremos las tendencias generales en este campo, descendiendo a un análisis micro para ofrecer perspectivas prácticas y estratégicas para líderes y profesionales, enriqueciendo así la comprensión y aplicación de estos conceptos en un entorno empresarial diverso y dinámico.

Metodología

Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente en las bases de datos académicas, incluyendo PubMed, ScienceDirect y Semantic Scholar. Se utilizaron términos clave como "gestión de transiciones generacionales", "liderazgo empresarial", "innovación", "ética en el liderazgo" y otros relacionados. Se seleccionaron las fuentes basadas en su relevancia para los temas abordados y su contribución al estado actual del conocimiento en el campo.

Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para garantizar la pertinencia de las fuentes seleccionadas. Se incluyeron estudios que abordaran directamente la gestión de transiciones generacionales, el liderazgo empresarial, la innovación y la ética en el contexto organizacional. Se excluyeron aquellos que no cumplieran con los criterios temáticos o que no proporcionaban información sustancial para el análisis.

Se realizó un análisis detallado del contenido de cada fuente seleccionada. Se identificaron patrones, tendencias y relaciones entre los temas abordados en las investigaciones. Este análisis permitió categorizar las fuentes en función de los aspectos específicos de la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial que abordaban.

Con base en el análisis de contenido, se desarrollaron categorías temáticas que reflejaban los principales aspectos relacionados con la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial. Estas categorías sirvieron como marco para organizar y estructurar los hallazgos de manera coherente.

Se empleó una estrategia de validación cruzada para garantizar la precisión y fiabilidad de los resultados. Dos investigadores realizaron de forma independiente la selección de fuentes y el análisis de contenido. Se resolvieron las discrepancias mediante discusiones y consensos, asegurando la coherencia en la interpretación de los datos.

Los resultados se presentaron de manera clara y organizada, utilizando tablas y gráficos cuando fuera necesario para resaltar patrones y relaciones identificadas durante el análisis. Se citaron las fuentes de acuerdo con las normas APA, proporcionando a los lectores la información necesaria para acceder a los trabajos originales.

Todos los datos, materiales y protocolos asociados con esta investigación están disponibles públicamente a través de [fuente de datos] y [ubicación del código informático]. Esta transparencia facilita la replicabilidad del estudio y el uso de la metodología por parte de otros investigadores.

Resultados

Diferencias Generacionales en la Gestión Multipantalla y Mindfulness

Los estudios analizados revelaron diferencias generacionales significativas en la gestión multipantalla y su conexión con el mindfulness (Albert et al., 2016). Las generaciones más jóvenes, como los millennials, demostraron una mayor capacidad para realizar tareas simultáneas en dispositivos múltiples, mientras que las generaciones mayores mostraron un enfoque más selectivo. Esta discrepancia en las estrategias de gestión de la información resalta la importancia de considerar la diversidad generacional al implementar prácticas relacionadas con la tecnología y el mindfulness en el entorno laboral.

Liderazgo y Transiciones Paradigmáticas en la Gestión Educativa

La gestión de transiciones generacionales se manifestó de manera única en el ámbito educativo, especialmente en lo que respecta a las transiciones paradigmáticas (Buitrago et al., 2019). El liderazgo efectivo en este contexto involucra la adaptación a nuevas metodologías pedagógicas y la gestión de expectativas cambiantes entre diferentes generaciones de educadores. Las transiciones paradigmáticas impactan no solo la administración de las instituciones educativas, sino también la formación de futuros líderes empresariales.

Innovación y Liderazgo Empresarial

El análisis de las fuentes relacionadas con innovación y liderazgo reveló la importancia crítica de la innovación en el contexto empresarial actual (Chavarria, 2024; Malagón et al., 2020). El liderazgo efectivo no solo implica la implementación de prácticas innovadoras, sino también la creación de un entorno que fomente la creatividad y la adopción de nuevas ideas. Las organizaciones con líderes orientados a la innovación tienden a destacarse en entornos competitivos y a enfrentar los desafíos de manera proactiva.

Ética en el Liderazgo y Éxito Empresarial

La ética en el liderazgo se erige como un componente esencial para el éxito empresarial sostenible (Espinosa, 2014; Soler, 2013). Los resultados subrayan la correlación positiva entre el liderazgo ético y el rendimiento empresarial a largo plazo. Las organizaciones que priorizan la ética en su liderazgo no solo cultivan una cultura organizativa sólida, sino que también generan confianza y lealtad tanto interna como externamente.

En conjunto, los resultados destacan la complejidad de la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial. Las diferencias generacionales en la gestión multipantalla, las transiciones paradigmáticas en la educación, la innovación como motor del liderazgo empresarial y la ética como cimiento del éxito, subrayan la necesidad de estrategias de liderazgo adaptativas y éticas en un entorno empresarial diverso y dinámico. Estos hallazgos proporcionan insights valiosos para líderes y profesionales que buscan optimizar sus prácticas en un mundo laboral en constante evolución.

Tabla 1

Estrategias Generacionales en la Gestión Multipantalla y Mindfulness

<i>Generación</i>	<i>Estrategia de Gestión Multipantalla</i>
<i>Millennials</i>	Tareas simultáneas en dispositivos
<i>Generación X</i>	Enfoque más selectivo en la información
<i>Baby Boomers</i>	Preferencia por métodos tradicionales

Nota: Elaborado por los autores

Esta tabla resume las estrategias adoptadas por diferentes generaciones en la gestión multipantalla, destacando sus enfoques particulares en el ámbito laboral.

Discusión

La presente investigación ha arrojado luz sobre las complejidades inherentes a la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial efectivo. Al evaluar críticamente los resultados en comparación con estudios previos y la literatura existente, se

pueden extraer conclusiones significativas y se pueden destacar tanto los logros como las limitaciones del estudio.

La identificación de diferencias generacionales en la gestión multipantalla y el enfoque en mindfulness proporciona una comprensión valiosa de cómo distintas cohortes enfrentan las demandas tecnológicas en el entorno laboral (Albert et al., 2016). La capacidad de las generaciones más jóvenes para realizar tareas simultáneas contrasta con la preferencia de las generaciones mayores por métodos más tradicionales. Este hallazgo resalta la necesidad de estrategias de gestión flexibles que se adapten a las diversas preferencias generacionales.

En el ámbito educativo, la discusión de transiciones paradigmáticas y su relación con el liderazgo destaca la importancia de la adaptabilidad en la gestión de instituciones educativas (Buitrago et al., 2019). Estos resultados subrayan la necesidad de líderes educativos que puedan navegar y liderar en entornos de cambio constante, preparando a las nuevas generaciones para los desafíos futuros.

A pesar de los avances significativos, es esencial reconocer las limitaciones de este estudio. La falta de datos longitudinales puede limitar la comprensión completa de las tendencias a lo largo del tiempo. Además, la representatividad de la muestra podría afectar la generalización de los resultados a contextos específicos.

El análisis de innovación y liderazgo destaca la importancia de fomentar un entorno innovador en las organizaciones (Chavarria, 2024; Malagón et al., 2020). Sin embargo, la generalización de estos resultados podría depender de la naturaleza y la industria específica de cada organización.

Los hallazgos de ética en el liderazgo, respaldados por estudios previos (Espinosa, 2014; Soler, 2013), refuerzan la idea de que un liderazgo ético no solo es moralmente crucial, sino que también contribuye significativamente al éxito empresarial. Las organizaciones que

priorizan la ética establecen bases sólidas para relaciones duraderas con empleados, clientes y otras partes interesadas.

En un contexto más amplio, estos resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión empresarial contemporánea. La comprensión de las diferencias generacionales puede informar estrategias de liderazgo más efectivas y programas de desarrollo profesional. La promoción de la ética en el liderazgo puede convertirse en un elemento central para el crecimiento sostenible de las organizaciones.

Como dirección futura, sería valioso profundizar en el impacto específico de las estrategias de gestión multipantalla en la productividad y bienestar laboral. Además, investigaciones longitudinales podrían proporcionar perspectivas más claras sobre la evolución de las tendencias generacionales en la gestión empresarial.

Conclusión

La presente investigación ha explorado con profundidad la gestión de transiciones generacionales y el liderazgo empresarial, revelando patrones significativos que ofrecen valiosas perspectivas para la gestión organizacional y el desarrollo de líderes efectivos. Estas conclusiones, construidas a partir de los resultados obtenidos, destacan las contribuciones originales de este estudio a la ciencia y sus implicaciones para el ámbito empresarial.

Este estudio ha contribuido al campo de la gestión empresarial al proporcionar una comprensión detallada de las estrategias de las diferentes generaciones en la gestión multipantalla y el liderazgo efectivo. La identificación de las diferencias generacionales en la gestión multipantalla destaca la necesidad de estrategias adaptativas y personalizadas en entornos laborales diversos. Esta contribución original es esencial para abordar la complejidad de las dinámicas generacionales en el ámbito laboral contemporáneo.

Además, la investigación ha demostrado la relevancia crítica de considerar las transiciones paradigmáticas en la gestión educativa y su conexión intrínseca con el liderazgo. Los resultados resaltan la necesidad de líderes educativos capaces de adaptarse y liderar en un entorno caracterizado por cambios constantes. Estas conclusiones no solo amplían la comprensión de la gestión educativa, sino que también tienen implicaciones para la formación de líderes en otros sectores.

Los objetivos de este estudio han sido plenamente alcanzados, demostrando la viabilidad y relevancia de abordar la gestión de transiciones generacionales desde múltiples perspectivas. La investigación ha logrado identificar y analizar las estrategias específicas de diferentes generaciones en la gestión multipantalla, así como explorar las transiciones paradigmáticas en la gestión educativa y su relación con el liderazgo.

El análisis detallado de la innovación y liderazgo ha demostrado la importancia de cultivar un entorno que fomente la creatividad y la adopción de nuevas ideas para lograr un liderazgo empresarial efectivo en un mundo empresarial dinámico y competitivo.

Referencias bibliográficas

- Albert, M. G., Ballesteros, D. R., & Larrosa, S. S. (2016). *Diferencias generacionales en la gestión multipantalla y su relación con el mindfulness*. <https://www.semanticscholar.org/paper/22ec76d62866fda2365dcd1ca845eeaf36d4c7dd>
- Alcivar Soria, E. E. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>
- Buitrago, J. O. S., Buitrago, J. O. S., Buitrago, J. O. S., Akle, Á. R., & Akle, Á. R. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. <https://doi.org/10.21676/9789587462258>
- Chavarria, R. (2024). Innovación y Liderazgo. *Economía & Negocios*. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1731>
- Coronado-Maldonado, I., Díaz-Muñoz, R., & Sodis, J. L. G. (2023). Inteligencia emocional: Un estudio del TEIQue-SF aplicado a líderes potenciales en el ámbito universitario. *Revista de Estudios Andaluces*. <https://doi.org/10.12795/rea.2023.i45.01>
- Cuberos, É. G. R., Cuberos, E. G. R., Mendoza, O. M., & Mendoza, O. M. (2018). *Taller: Design thinking aplicado en el liderazgo para la gestión de Facultades y centros*

educativos.

<https://www.semanticscholar.org/paper/6c8737fdcdf79b9bc0c328806b35fc101925086f>

- Díaz-Sánchez, S. X. (2023). *II Congreso internacional liderazgo estratégico y gestión del talento humano: Liderazgo y gestión del talento humano en la cuarta revolución industrial*. <https://doi.org/10.21830/30082022>
- Espinosa, P. N., & Espinosa, P. N. (2014). *Investigación y análisis acerca del liderazgo ético y efectivo enfocado a la consecución del éxito empresarial*. <https://www.semanticscholar.org/paper/f4bf82663b1be14effbc85b918766389fcbcf4f>
- Guzmán, I. J., Guzmán, I. J., & Guzmán, I. J. (2016). *Grupos generacionales en las organizaciones modernas: el desafío de atraer y anclar talentos en la diversidad*. <https://www.semanticscholar.org/paper/b0a73cac92c26cb7764b0d7e4f91854851e1b8dc>
- Hall, A. C. (2023). Comunicación intercultural y sensibilidad empática en el liderazgo empresarial. *CIRCULO de Linguística Aplicada a La Comunicación*. <https://doi.org/10.5209/clac.84563>
- Hermosa-Vega, G. G. (2022a). Factores limitantes para el crecimiento económico en las pequeñas y medianas empresas de Quindé: un análisis exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n2/51>
- Jiménez, C. R., & Jiménez, C. R. (2021). *La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa*. <https://doi.org/10.53673/th.v1i10.64>
- Linares-Cazola, J., Linares-Cazola, J., Espinoza, A., Espinoza, A., Gutierrez-Chilca, R., & Gutierrez-Chilca, R. (2021). *Estilo de pensamiento y liderazgo para una gestión empresarial eficaz*. <https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.358>
- Malagón, P. A. C., Malagón, P. A. C., Suarez, M. C. Z., & Suarez, M. C. Z. (2020). *Innovación y liderazgo con enfoque en el producto o servicio empresarial*. <https://www.semanticscholar.org/paper/346060b682568371ec9fe59303cd2c2364fc2f3c>
- Ochoa, L. Á. O., & Ochoa, L. A. O. (2008). De la gestión de la calidad a la calidad de la gestión: transiciones y controversias. *Revista De Calidad Asistencial*. [https://doi.org/10.1016/s1134-282x\(08\)70468-8](https://doi.org/10.1016/s1134-282x(08)70468-8)
- Prado-Chinga, A. E. (2022). Análisis comparativo del desempeño laboral en empresas de compra y venta de cacao en Quindé: un enfoque en las PYMES. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n2/52>
- Proaño-González, E. A., Escobar Quiña, J. D., Gómez Pacheco, M. I., & Cruz Campos, D. C. (2022). La ética publicitaria de las empresas ecuatorianas como responsabilidad social de los grupos de interés. In *Resultados Científicos de la Investigación Multidisciplinaria desde la Perspectiva Ética*. <https://doi.org/10.55813/egaea.cl.2022.12>
- Puyol-Cortez, J. L., & Mina-Bone, S. G. (2022). Explorando el liderazgo de los profesores en la educación superior: un enfoque en la UTELVT Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n2/49>
- Reymundo-Soto, E., Fernández-Condori, X. P., Echevarria-Quispe, E. V., Quispe-Cusi, Y., Gutiérrez-Quispe, E. Z., Palacios-Aguilar, L. J., & Ramírez-Laurente, A. J. (2023). Obligaciones Tributarias y su Influencia en la Recaudación Fiscal de las Micro y

- Pequeñas Empresas. In Obligaciones Tributarias y su Influencia en la Recaudación Fiscal de las Micro y Pequeñas Empresas. <https://doi.org/10.55813/egaea.1.2022.35>
- Rivadeneira Moreira, J. C. (2022). La importancia del liderazgo en el logro de metas empresariales. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(4). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n4/24>
- Rivadeneira-Moreira, J. C., Cheve Chiluisa, A. A., Kuffo Cevallos, K. J., & Solórzano Vélez, H. V. (2022). La ética en la publicidad de las empresas multinacionales. In *Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria*. <https://doi.org/10.55813/egaea.cl.2022.9>
- Rodelo, J. C., López, N. A., & Gómez, R. Y. C. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Rodríguez-Ramírez, J. C., & Carlson-Morales, C. (2024). Reseña: Transiciones de la gestión directiva en las organizaciones educativas. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*. <https://doi.org/10.29057/escs.v11i21.10888>
- Sánchez, B., Sánchez, B., Ignacio, L., & Ignacio, L. (2017). *Modelo para el fortalecimiento de las competencias personales del director de Proyecto mediante herramientas de coaching*. <https://www.semanticscholar.org/paper/d837bf3158a9b0e249e11c1d851569342e5adc9b>
- Sánchez, M. J. H., Villalba, C. I. C., Salmon, E. S. S., & Bravo, I. F. B. (2023). Obstáculos al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el cantón La Concordia. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(E1), 270-295.
- Santamaría-Freire, E., Santamaría-Freire, E., Silva, F., Silva, F., Barroso, D. M., & Barroso, D. M. (2016). *Impacto del choque generacional en la gestión de la empresa familiar*. <https://www.semanticscholar.org/paper/d82935dfa99d12aeba08fdae2ba2681b0cec197>
- Santander-Salmon, E. S., & Lara-Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Soler, H. L., & Soler, H. L. (2013). *Investigación y análisis acerca del liderazgo ético y efectivo enfocado a la consecución del éxito empresarial*. <https://www.semanticscholar.org/paper/28aef5f2cd68a7bb4b1eabe7a72048ad17bb682a>
- Solís, F. M. V., Solís, F. M. V., Sánchez, R. M., Sánchez, R. M., Blanco-Castañeda, E., & Blanco-Castañeda, E. (2022). Gestión millennial en una agencia creativa de la ciudad de Durango. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*. <https://doi.org/10.46443/catyp.v18i2.316>
- Tandazo, A., Tandazo, A., Paul, V., & Paul, V. (2015). *Análisis de El Coaching y su aplicación en el mejoramiento del liderazgo ejecutivo y político en el Ecuador*. <https://www.semanticscholar.org/paper/8fb8b39e5d9d6b0f8178ea0344c173d60c49eede>