

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Influencia del liderazgo en la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades de negociación hacia el año 2050: Un enfoque estratégico y prospectivo

The Impact of leadership on the development of conflict resolution and negotiation skills in the context of the year 2050: a strategic and prospective approach

Johan Rojas¹

Recibido: 12.02.2025

Aceptado: 10.04.2025

Resumen

La capacidad de resolver conflictos organizativos de forma constructiva es una característica clave del liderazgo eficaz. Esto se consigue fomentando un clima de trabajo positivo basado en la comunicación abierta, la participación, la gestión emocional y el respeto mutuo. El liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la eficacia organizativa, ya que promueve la congruencia de valores y las estrategias colaborativas. Por el contrario, se ha demostrado que el liderazgo transaccional tiene limitaciones en este sentido. Para el año 2050, quienes se dediquen a la práctica de la negociación deberán adaptar su enfoque para alinearse con el panorama empresarial transformado que resultará de la confluencia de la tecnología, la globalización y la sostenibilidad. Será imperativo que los líderes demuestren dominio de las herramientas digitales, cultiven una inteligencia emocional avanzada, muestren flexibilidad y mantengan un compromiso con la creación de valor mutuo. Se prevé que quienes ocupen puestos de liderazgo en el futuro serán fundamentales para el desarrollo de estas habilidades,

¹ Jrojasr063@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-2172-4918>

fomentando así una cultura organizativa basada en la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo. Este enfoque permite utilizar los conflictos como oportunidades de crecimiento, fortaleciendo así las relaciones y facilitando el desarrollo de organizaciones resilientes y exitosas a largo plazo. La metodología empleada es de naturaleza descriptiva y exploratoria, y consiste en un análisis documental y una revisión de la literatura técnico-científica.

Palabras clave: liderazgo, negociador, gestión, resolución de conflictos, estrategia

Abstract

The ability to resolve organizational conflicts constructively is a key attribute of effective leadership. This is achieved by fostering a positive work climate based on open communication, participation, emotional management and mutual respect. Transformational leadership has a significant impact on organizational effectiveness, promoting value congruence and collaborative strategies. In contrast, transactional leadership has been demonstrated to have limitations in this regard. By the year 2050, those engaged in the practice of negotiation will be required to adapt their approach to align with the transformed business landscape that will result from the confluence of technology, globalization, and sustainability. It will be imperative for leaders to demonstrate proficiency in digital tools, cultivate advanced emotional intelligence, exhibit flexibility, and maintain a commitment to mutual value creation. It is anticipated that those occupying leadership roles in the future will be instrumental in the development of these skills, thereby fostering an organizational culture that is based on collaboration, innovation and continuous learning. This approach allows for the utilization of conflicts as opportunities for growth, thereby strengthening relationships and facilitating the development of resilient and successful organizations over the long term. The methodology employed is descriptive and exploratory in nature, entailing a documentary analysis and technical-scientific literature review.

Keywords: leadership, negotiator, management, conflict resolution, strategy

Introducción

Dando inicio al proceso, se determina que el liderazgo y la negociación son pilares esenciales para el éxito de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo, de acuerdo con Mateus Camargo, J. S. (2019), se deben crear entornos idóneos a los colaboradores de las organizaciones para el desempeño óptimo de sus funciones; ya que, los conflictos son inevitables en cualquier colectivo humano, pueden convertirse en oportunidades de crecimiento y mejora si se gestionan adecuadamente. En este contexto, el liderazgo efectivo desempeña un papel crucial, ya que influye en la creación de un clima laboral positivo, fomenta la comunicación abierta, la participación activa y el manejo emocional adecuado.

Este estudio explora la influencia del liderazgo en la resolución de conflictos organizacionales y cómo estas habilidades pueden evolucionar hacia el año 2050. Se destacan enfoques como el liderazgo transformacional, que promueve la congruencia de valores y la colaboración, y su impacto en la eficacia organizacional, contrastado con los límites del liderazgo transaccional. La Influencia del Liderazgo en la Resolución Efectiva de Conflictos

Investigación

El liderazgo efectivo y la resolución exitosa de conflictos dentro de las organizaciones son pilares principales y fundamentales dentro de los procesos y liderazgo, como lo establece Huapaya, C. A. A. (2022), donde determina que toda resolución de conflictos que pueda darse en una empresa va a depender en el mejoramiento de los procesos de comunicación, así también de incentivar la participación de los trabajadores y de generar mejores estrategias de liderazgo.

El liderazgo efectivo se debe de evaluar; esto ayuda a generar un ciclo de mejora continua dentro del proceso organizacional. La calidad no solo es aplicable dentro de los procesos de manufactura, sino también dentro del proceso de liderazgo. La medición del liderazgo es oportuna para los colaboradores para fomentar un clima laboral positivo y productivo, donde los conflictos se pueden abordar de manera constructiva.

Gonzalez, D., & Agudelo, J. (2014) logra definir de muy buena manera el ejemplo de la relación Líder – Seguidor, donde se refiere a la calidad existente entre la relación del líder con su grupo de seguidores. Esta calidad se mide por la aceptación y confianza. Los líderes actuales deben desempeñar un papel crucial en la promoción del diálogo, la comprensión y el respeto mutuo entre los miembros del equipo. Adicionalmente, los líderes efectivos también son hábiles negociadores y pueden guiar a las partes en conflicto hacia acuerdos mutuamente beneficiosos.

La influencia del liderazgo en la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades de negociación es multifacética y crucial para el éxito organizacional. Los líderes que cultivan estilos de liderazgo adaptativos, fomentan una comunicación abierta y desarrollan habilidades de negociación avanzadas estarán mejor preparados para manejar conflictos de manera efectiva y promover un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. Estos aspectos clave proporcionan una guía comprensiva para entender las dinámicas de liderazgo y negociación en un contexto de cambio y desarrollo continuo hacia el futuro.

Cada una de las personas que estamos dentro de una organización debemos analizar si realmente las figuras de liderazgo cuentan con las habilidades para ser un negociador, ese negociador que hacen cambios positivos, realiza las proyecciones y el convencimiento del personal asignado para el cumplimiento de las tareas o acciones asignadas por la organización.

1. Aspectos claves de la influencia del liderazgo y los conflictos

Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (2008) determinaron que uno de los principales aportes en el campo de la dirección estratégica ha sido establecer la relación con la incorporación de la relevancia del equipo de alta dirección en la formulación de la estrategia y en la eficacia; sin embargo, los conflictos en las organizaciones pueden surgir de diferencias en intereses, valores o expectativas. Aunque muchas veces se perciben como obstáculos, también pueden ser catalizadores de innovación y aprendizaje si se manejan adecuadamente.

Dado que el liderazgo se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia, es precisamente a través de dicha influencia que el líder logra impactar sobre la eficacia colectiva. En las empresas privadas, el liderazgo transformacional afecta positivamente la eficacia, en tanto que el estilo de liderazgo transaccional tiene un efecto negativo sobre la eficacia. La congruencia de valores es también en las empresas privadas un determinante del éxito de las firmas.

El éxito y la congruencia de los valores se presentan por la comunicación, donde se terminan como una de las principales herramientas con que cuentan los líderes – negociadores actuales, se deben de basar en los siguientes pilares:

Figura 1. Aspectos claves de la influencia de líder



Fuente: Elaboración propia

Dentro de los factores destacados anteriormente, el fomento de la Comunicación para los líderes y negociadores son fundamentales para su labor, donde Mirabal, D. (2003), establece

que contar con un buen intercambio de comunicación de manera rápida y ágil para la toma de decisiones correctas, desarrolla un clima; dando origen a la creación de canales de comunicación claros y abiertos para que los colaboradores tengan acceso a la oportunidad.

Sin embargo, no solo la comunicación es importante, ya que la promoción de la participación es un punto estratégico para alcanzar los objetivos en común. Los procesos de toma de decisión y fomentar el sentido de la propiedad sobre los objetivos es la estrategia a seguir por parte del negociador, dentro de su investigación Huapaya, C. A. A. (2022) determina que la participación de cada uno de los integrantes que componen la organización es esencial; asimismo, toda resolución de conflictos que pueda darse en una empresa va a depender de los procesos de comunicación y de la participación de los colaboradores.

Los expertos en negociación o líderes transcendentales deben de contar con la capacidad de realizar un manejo de las emociones correctas, no es solo el manejo de las emociones personales, sino también las emociones de las otras personas. Si dicha persona no cuenta con las herramientas o el conocimiento de autogestionarse, estará provocando una caída libre entre los espacios asignados para la resolución de los conflictos, Huapaya, C. A. A. (2022) determina que comprender la influencia de un líder en los seguidores requiere un análisis de las emociones y estado de ánimo de ambas partes, además de sus cogniciones, acciones y decisiones. Adicionalmente, Mirabal, D. (2003) determina otro aspecto importante a estudiar es que, frecuentemente, nuestras emociones y deseos pueden dificultar las comunicaciones entre las partes.

Entre las partes la comunicación es el mayor mecanismo para conocer los intereses de las partes, de esta forma el líder – negociador debe detectar los intereses para establecer una estrategia interna para guiar las negociaciones hacia la identificación y satisfacción de las partes y evitar las contraposiciones. Mirabal, D. (2003) indica que, cuando hablamos de conflictos, solemos presentarlos como una situación negativa y dolorosa. Una posible connotación representa aquella situación en las que los intereses de dos personas o grupos parecen ser incompatibles; adicionalmente, Manzano Noguera, M. C., & Torres Salamanca,

C. E. (2000) dentro de su investigación lograron determinar cuando los intereses de las partes son mutuamente exclusivos, esto es, donde el logro del objetivo de una parte se produce a costa del de la otra.

Aunque se logre producir a costa del de la otra, el especialista debe crear un clima positivo, donde se pueden destacar factores como el respeto, confianza y la colaboración de todas las partes. El secreto dentro de un ambiente laboral agradable se establece cuando, al trabajar en un conflicto, este es considerado una oportunidad de crecimiento. Cao, H. D. (2017) establece que la realidad indica que un buen líder está disponible y accesible, demostrando preocupación por los seguidores. Por lo tanto, probablemente lo ideal sea la generación de un ambiente donde el análisis de problemas reemplace a la asignación de culpa.

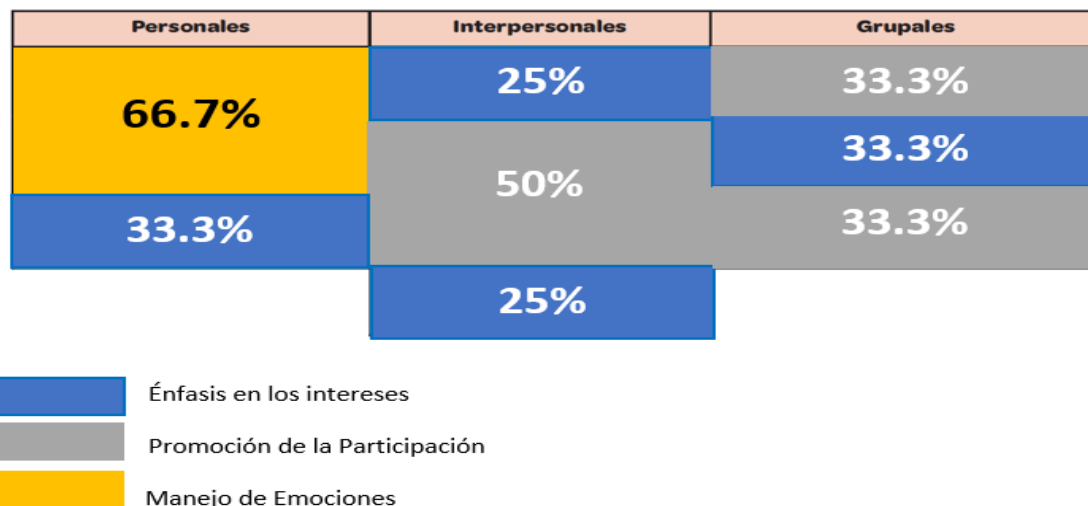
Figura 2. Modelo de habilidades, Ramírez-Rojas, J. I. (2018).

Personales	Interpersonales	Grupales
Desarrollo de autoconocimiento "Manejo de uno mismo"	Manejo del conflicto "Negociar"	Delegación "Empoderar"
Manejo de estrés y del tiempo "Nivel relajado en control"	Motivación de los empleados "Plan de vida"	Dirección hacia el cambio positivo "Gestión"
Solución analítica y creativa de problemas "Estilo de solución"	Comunicación de apoyo "Escucha activa"	Creación de unidades vigorosas "Trabajo en equipo"
	Ganar poder e influencia "Liderazgo"	

Fuente: Elaboración propia

Con base a la información anterior sobre las habilidades de ambos modelos, se lleva a cabo un análisis de similitud o concordancia entre ambos modelos, esto nos dará una guía objetiva sobre las habilidades con mayor peso dentro del perfil y donde se deben de enfocar las personas que deseen desarrollar carrera como negociador o líder dentro de una organización.

Figura 3. Análisis de similitud.



Fuente: Elaboración propia

Con base al análisis de similitud realizado, se logra determinar que, dentro del perfil del profesional, se destacan tres grandes pilares como personales, interpersonal y grupales; el desarrollo del área personal presenta un peso mayor dentro del apartado Manejo de emociones con un total del 66.7%,

El desarrollo del área interpersonal se presenta un peso del 50% de cada una de las áreas como énfasis en los intereses y la promoción de la participación. Para finalizar el tercer y último elemento del área grupal, se logra evidenciar un peso del 66.7 dentro de la promoción de la participación y el restante 33.3% dentro del énfasis de los intereses.

“El usuario del estilo negociador realiza concesiones asertivas y recíprocas. A esto también se le conoce como estilo de compromiso cuando usamos el enfoque de compromiso nuestra asertividad y cooperación son moderadas a través del compromiso se crea una situación “yo gano algo, tú ganas algo”. Lussier, R., & Achua, C. F. (2002)

Con base a lo anterior, se pueden establecer algunas aristas profesionales y personales. Cada una de ellas se establecen como lo inicial dentro del estilo del liderazgo y las habilidades del

negociador; las habilidades requeridas son partes fundamentales dentro del esquema del profesional, sin embargo, no contamos con las áreas, segmentos y fuentes para definir las necesidades de las habilidades.

Realizando el análisis de las habilidades de similitud del liderazgo contra el perfil del negociador se logra evidenciar los siguientes aspectos específicos:

Figura 4. Análisis del faltante de habilidades



Fuente: Elaboración propia

Se presenta dentro del análisis de similitud la no presencia de la habilidad “Fomento de la comunicación” por parte del perfil profesional de un negociador contra el perfil del liderazgo; pero realmente dentro del perfil es importante poder contar con la habilidad, como lo establece Ignacio Aguaded, J. (2014) determina que Como derecho universal de los seres humanos en esta sociedad hipercomunicada, es imprescindible desarrollar políticas públicas de comunicación que defiendan a ultranza el derecho de los ciudadanos a comunicarse y a ser receptores de comunicación de calidad.

Como se logra detallar con el mensaje de (Ignacio Aguaded, J. 2014) los actores deben determinar como prioridad la comunicación de calidad, la calidad del comunicador y la calidad del receptor es fundamental para realizar el empoderamiento del personal y de las acciones que se requieren para completar las acciones necesarias para los objetivos.

“La comunicación, sobre todo acompañada del adjetivo estratégico: planificada, organizada y coordinada para objetivos estratégicos. Adquiriendo el papel de posible nueva arma en las resoluciones de los conflictos” (Cambria, A. 2016, p 2).

Adicionalmente, el último punto fundamental corresponde a la “creación de un clima laboral positivo”. Se puede entender que el perfil de negociador en situaciones complicadas puede buscar un clima no necesariamente positivo, sino más enfocado en obtener resultados inmediatos o resolver conflictos. Sin embargo, desde la perspectiva del liderazgo, es crucial la creación de un espacio seguro y armónico donde los colaboradores puedan desarrollarse tanto profesional como personalmente.

Un clima laboral positivo no es únicamente un elemento deseable; es un factor determinante para el éxito sostenible de cualquier organización. Dentro de los procesos productivos de una empresa, o bien organización, se debe trabajar en los espacios asignados, tanto físicos como culturales, para garantizar que los empleados se sientan valorados, respetados y motivados. La productividad de los equipos está directamente influenciada por el ambiente en el que se desarrollan sus actividades. Un entorno tóxico o carente de estímulos genera estrés, disminuye la creatividad y eleva las tasas de rotación de personal. Por el contrario, un clima positivo fomenta la cooperación, la innovación y el compromiso.

El liderazgo juega un papel decisivo en la construcción de un ambiente laboral saludable. Los líderes deben actuar como modelos a seguir, demostrando comportamientos que promuevan el respeto, la empatía y la colaboración. Además, deben estar capacitados para identificar y abordar cualquier señal de malestar o conflicto antes de que se convierta en un problema mayor.

Un buen líder también entiende la importancia de delegar responsabilidades y empoderar a los empleados. Esto no solo fortalece la confianza y el sentido de pertenencia, sino que también permite que los equipos trabajen con mayor autonomía y eficiencia. Dentro de los procesos productivos, los espacios asignados tienen un impacto en el clima laboral.

Los espacios físicos deben ser diseñados de manera que promuevan la comodidad, la seguridad y la interacción positiva entre los empleados. Esto incluye desde la iluminación y la ventilación hasta la disposición de las áreas de trabajo y los espacios comunes.

Por otro lado, los espacios culturales son igualmente importantes. Una cultura organizacional que fomente la inclusión, el respeto y la colaboración es esencial para construir un clima laboral positivo. Esto implica establecer valores claros, políticas inclusivas y prácticas que refuercen el sentido de comunidad dentro de la organización.

El esfuerzo por construir un clima laboral positivo no solo beneficia a los empleados y a la empresa en el corto plazo, sino que también tiene un impacto duradero. Las organizaciones que invierten en el bienestar de sus colaboradores suelen disfrutar de una mejor reputación, lo que las convierte en lugares atractivos para trabajar y les permite atraer y retener talento de alta calidad.

Además, un clima positivo contribuye a la sostenibilidad de la empresa, ya que fomenta relaciones laborales más sólidas, una mayor resiliencia frente a los cambios del mercado y una cultura de innovación constante.

La creación de un clima laboral positivo es un aspecto fundamental que ninguna organización puede permitirse ignorar. Aunque pueda parecer una tarea compleja, los beneficios superan con creces los desafíos. Al centrarse en elementos como la comunicación efectiva, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el bienestar integral, las empresas pueden construir entornos donde los empleados se sientan valorados y motivados a dar lo mejor de sí mismos.

El liderazgo juega un rol crítico en este proceso, actuando como catalizador de las transformaciones necesarias. Además, la combinación de espacios físicos bien diseñados y una cultura organizacional sólida asegura que el clima positivo no sea solo una meta temporal, sino una característica intrínseca de la organización.

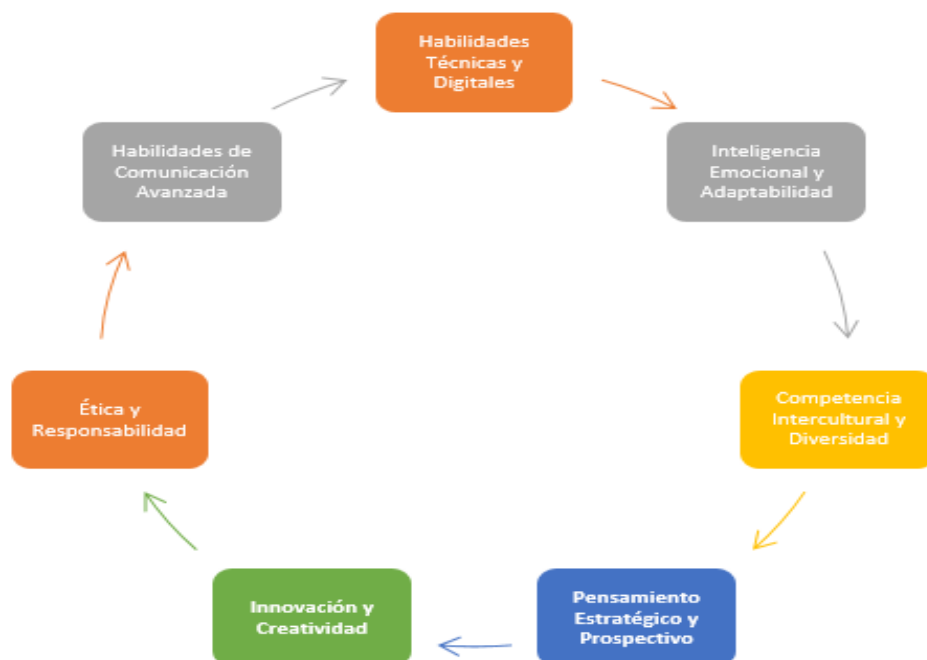
Al final, un ambiente laboral saludable no solo impulsa la productividad y la rentabilidad, sino que también contribuye al bienestar general de todos los que forman parte de la empresa. Como lo establece Eyzaguirre, S. (2018), la flexibilidad y adaptabilidad, iniciativa y función ejecutiva, habilidades sociales y transculturales, liderazgo y responsabilidad, productividad y rendición de cuentas.

2. Proyección de las habilidades del negociador hacia el año 2050

En el contexto de un mundo en constante cambio y evolución, proyectar las habilidades que caracterizarán a los negociadores del año 2050 implica una exploración profunda de las tendencias emergentes en liderazgo, resolución de conflictos y desarrollo de competencias estratégicas. A medida que nos adentramos en las próximas décadas, varios factores influirán en cómo se transformarán estas habilidades, desde avances tecnológicos hasta cambios socioculturales.

Este análisis busca delinear un panorama integral y prospectivo de las capacidades que definirán a los negociadores del futuro, basándose en una combinación de previsión estratégica y un enfoque innovador.

Ilustración 5. Habilidades hacia el año 2020.



Fuente: Elaboración propia

2.1 Habilidades Técnicas y Digitales

El siglo XXI ha sido testigo de una revolución tecnológica sin precedentes, y se espera que esta tendencia continúe y se acelere hacia el 2050. Los negociadores del futuro deberán ser expertos en el uso de tecnologías avanzadas, incluyendo la inteligencia artificial (IA), el aprendizaje automático y el análisis de big data. Estas herramientas permitirán a los negociadores analizar grandes volúmenes de información en tiempo real, identificar patrones y prever posibles resultados con mayor precisión.

Además, la competencia en plataformas digitales será esencial. La negociación virtual ya es una realidad, pero hacia el 2050, se prevé que las interacciones en entornos virtuales inmersivos, como la realidad aumentada (AR) y la realidad virtual (VR), se conviertan en la norma. Los negociadores deberán ser capaces de navegar y comunicarse eficazmente en estos entornos, utilizando avatares y otras representaciones digitales.

2.2 Inteligencia Emocional y Adaptabilidad

A pesar de los avances tecnológicos, las habilidades humanas seguirán siendo cruciales. La inteligencia emocional (IE) será una competencia indispensable, ya que permitirá a los negociadores gestionar sus propias emociones y entender las de los demás, creando un ambiente de confianza y cooperación. La empatía, la autoconciencia y la gestión emocional se destacarán como elementos clave para el éxito en las negociaciones.

La adaptabilidad también será fundamental. En un mundo caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad (VUCA, por sus siglas en inglés), los negociadores deberán ser capaces de ajustarse rápidamente a nuevos contextos y desafíos. La capacidad para aprender y desaprender, así como para pivotar estrategias según la situación, será vital.

2.3 Competencia Intercultural y Diversidad

El futuro será aún más globalizado y culturalmente diverso. Los negociadores deberán poseer una competencia intercultural sólida, entendiendo y respetando las diferencias culturales, y siendo capaces de comunicarse efectivamente con personas de diversos orígenes. La sensibilidad cultural y la capacidad para construir puentes entre distintas culturas serán esenciales para generar acuerdos sostenibles y relaciones fructíferas.

Además, la diversidad no se limitará a la dimensión cultural. La inclusión de diferentes perspectivas y enfoques será una ventaja competitiva. Los negociadores exitosos serán aquellos que puedan fomentar un entorno inclusivo, aprovechando la diversidad para enriquecer las soluciones y fortalecer las relaciones. Esta habilidad para integrar y gestionar diferencias será un factor clave en un mundo que exige respuestas cada vez más innovadoras y colaborativas a problemas complejos.

La globalización seguirá conectando a las personas de maneras cada vez más intrincadas. Esto no solo implica mayores oportunidades, sino también retos relacionados con las diferencias culturales. En este contexto, la competencia intercultural no será opcional; será un requisito indispensable. La diversidad en el futuro abarcará múltiples dimensiones, incluyendo la perspectiva generacional, de género, ideológica y profesional. Cada una de estas dimensiones aportará un enfoque único, ampliando el abanico de posibilidades en las negociaciones. Los negociadores que sepan aprovechar estas diferencias tendrán una ventaja significativa.

El futuro de la negociación estará profundamente influenciado por la globalización y la diversidad. Los negociadores que destaquen serán aquellos que puedan integrar y gestionar diferencias culturales, generar confianza y aprovechar la riqueza de perspectivas para crear soluciones innovadoras y sostenibles.

La sensibilidad cultural, la capacidad para construir puentes y el compromiso con la inclusión serán esenciales en un mundo donde las fronteras físicas son cada vez menos relevantes. En última instancia, el negociador del 2050 no será solo un intermediario, sino un arquitecto de conexiones, capaz de transformar la diversidad en una ventaja competitiva y construir un futuro más colaborativo y equitativo.

2.4 Pensamiento Estratégico y Prospectivo

El pensamiento estratégico será una habilidad central, permitiendo a los negociadores evaluar las implicancias a largo plazo de sus decisiones. La capacidad para anticipar tendencias, identificar oportunidades emergentes y desarrollar estrategias sostenibles será crucial para el éxito. El pensamiento prospectivo, o la capacidad para imaginar futuros posibles y preparar planes contingentes, será igualmente importante.

Los negociadores del 2050 deberán ser visionarios, capaces de ver más allá de las negociaciones inmediatas y comprender el impacto más amplio de sus acciones en un contexto global y a largo plazo. Este enfoque estratégico incluirá la consideración de factores

ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), integrando principios de sostenibilidad en sus prácticas.

2.5 Innovación y Creatividad

La innovación será un motor clave para la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades de negociación. Los negociadores deberán ser creativos, capaces de encontrar soluciones novedosas y fuera de lo común para los problemas complejos. La capacidad para pensar de manera lateral y explorar alternativas innovadoras será una ventaja significativa.

La creatividad no solo implicará la generación de nuevas ideas, sino también la implementación eficaz de estas. La capacidad para llevar a cabo proyectos innovadores, gestionar el cambio y adaptar las soluciones a diferentes contextos será esencial.

2.6 Habilidades de Comunicación Avanzada

La comunicación seguirá siendo la piedra angular de cualquier negociación exitosa. Hacia el 2050, los negociadores deberán dominar una gama más amplia de habilidades comunicativas, incluyendo la comunicación no verbal y la comunicación digital. La claridad, la persuasión y la capacidad para escuchar activamente serán competencias imprescindibles.

Además, la habilidad para contar historias (storytelling) se destacará como una herramienta poderosa para influir y persuadir. Los negociadores utilizarán narrativas convincentes para transmitir sus mensajes de manera efectiva y emocionalmente resonante, creando conexiones profundas y duraderas.

2.7 Ética y Responsabilidad

En un mundo donde la transparencia y la rendición de cuentas serán cada vez más valoradas, los negociadores del futuro deberán adherirse a altos estándares éticos. La integridad, la

honestidad y la responsabilidad serán fundamentales para construir y mantener la confianza en las relaciones de negociación.

La toma de decisiones éticas no solo será un imperativo moral, sino también una ventaja competitiva. Los negociadores que actúen con responsabilidad y sostenibilidad ganarán la confianza y el respeto de sus contrapartes, facilitando acuerdos más sólidos y duraderos.

Conclusiones

El liderazgo juega un papel vital en la resolución efectiva de conflictos. Los líderes que fomentan la comunicación, la participación, el manejo adecuado de las emociones y un clima laboral positivo, crean un entorno donde los conflictos se pueden resolver de manera constructiva y se pueden aprovechar como oportunidades para el crecimiento y la mejora; El liderazgo efectivo, especialmente el transformacional, es fundamental para resolver conflictos de manera constructiva y aprovecharlos como oportunidades de crecimiento.

La negociación efectiva es un proceso complejo que requiere una combinación de habilidades interpersonales, estratégicas y de liderazgo. Al centrarse en los intereses, comunicarse eficazmente, prepararse adecuadamente, crear valor y cultivar un liderazgo efectivo, las partes pueden aumentar las posibilidades de lograr acuerdos mutuamente beneficiosos y construir relaciones sólidas.

El negociador del año 2050 será un profesional altamente capacitado, con un dominio de la tecnología, una inteligencia emocional avanzada, flexibilidad y un enfoque en la creación de valor. Los líderes jugarán un papel crucial en la formación de estos profesionales y la promoción de una cultura de negociación efectiva en las organizaciones.

Referencias

- Aguaded, J. I. (2014). Desde la infoxicación al derecho a la comunicación. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 21(42), 7–8.
- Arroyo Herrería, F. (2019). *Revolución tecnológica: la era de las competencias blandas*.
- Cabra, H. H. M. (2015). *Creatividad e innovación para el desarrollo empresarial*. Ediciones de la U.
- Cambria, A. (2016). La importancia de la comunicación estratégica. *bie3: Boletín IEEE*, (2), 475–487.
- Cao, H. D. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata).
- de Mujica, D. G., & Daza, A. (2006). Inferencia del proceso de pensamiento estratégico basado en modelos y tendencias. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 8(1), 34–50.
- Eyzaguirre, S. (2018). El rol de la filosofía en el desarrollo del pensamiento crítico. *Puntos de referencia*, 485, 1–8.
- Garro, E. M. (2024). La influencia de la tecnología en el liderazgo global: amplificando habilidades y capacidades en un entorno empresarial digitalizado. *e-Ciencias de la Información*, 14(2), 7.
- Gil-Díaz, L., Martínez-Prats, G., & Rodríguez-Garza, C. A. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), 85–96.

González, D., & Agudelo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario.

Hernández-López, C. M., & Lozano-Razo, G. (2016). Inteligencia emocional y adaptabilidad social en mandos gerenciales. *Psicumex*, 6(1), 39–61.

Huapaya, C. A. A. (2022). Liderazgo en la negociación y manejo de conflictos para una organización. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4691–4715.

Lussier, R., & Achua, C. F. (2002). *Liderazgo*. Thomson Learning.

Manzano Noguera, M. C., & Torres Salamanca, C. E. (2000). *La negociación: una alternativa en la solución de conflictos* (Tesis doctoral).

Mateus Camargo, J. S. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*.

Méndez Picazo, M. T. (2005). *Ética y responsabilidad social corporativa*.

Mirabal, D. (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. *Provincia*, (10), 53–71.

Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (2008). Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas. *Interciencia*, 33(1), 8–13.

Pérez, F. L., Bas, M. C., & Nahón, A. E. (2020). Autopercepción sobre habilidades digitales emergentes en estudiantes de Educación Superior. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, (62), 91–101.

Ramírez-Rojas, J. I. (2018). Las habilidades directivas: una condición para una ejecución eficaz. *Investigación & Negocios*, 11(17), 23–29.

Ríos Rojas, A. (2008). *Competencia comunicativa intercultural y diversidad cultural*.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Rodríguez Avila, J. S. (2015). *Negociar y solucionar conflictos: toda una estrategia*.

Ruiz, G. J. S., Vélez, A. F. L., Cárcamo, C. A. R., & Giraldo, C. B. G. (2021). Rasgos de la personalidad, habilidades y competencias que las personas poseen y ejecutan en los procesos de negociación: Una revisión de la literatura. En E. Serna M. (Ed.), *[Título de la obra colectiva]*, 237.

Tovar, R. A. (2022). *Habilidades gerenciales* (3a ed.). Ecoe Ediciones.