



Revista del Centro de Investigaciones Financieras Contables de Panamá (CIFICO)
Finanzas y Negocios


Revista Finanzas y Negocios
ISSN 2710-7817
Volumen 5, N°1: 48-62
Enero - Abril 2025
Panamá

Habilidades directivas de la innovación implementadas en las Juntas de Acción Comunal de Valledupar Colombia

Innovation management skills implemented in the Community Action Boards of Valledupar Colombia

Luis Carlos Padilla Córdoba¹, Janet Montero Morón²

¹Especialista en Finanzas. Magister en Gerencia Publica Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Docente de la Universidad Popular del Cesar. Colombia. 
<https://orcid.org/0009-0000-5163-3551> ✉ carlospadilla@unicesar.edu.co

²Especialista en Finanzas Publicas y en revisión Fiscal y Auditoria Forense. Colombia 
<https://orcid.org/0000-0002-7628-9109> ✉ janetmontero@unicesar.edu.co

Fecha de Recepción: 24/11/2024

Fecha de Aceptación: 14/12/2024

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las habilidades directivas de la innovación implementadas en las juntas de acción comunal en Valledupar Colombia. En tanto, se determinó una metodología de investigación de tipo documental, basada en la revisión bibliográfica de fuentes impresas y digitales. La misma estuvo sustentada por los autores tales como Ruiz (2023), OECD y Eurostat (2019), Ramírez-Rojas (2018), entre otros. El fomento de la innovación en las juntas de acción comunal de Valledupar requiere de líderes visionarios, capaces de inspirar y empoderar a la comunidad, así como de un ambiente propicio para la generación y puesta en marcha de ideas nuevas. Al fortalecer las habilidades directivas de los líderes y al fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad, las Juntas de Acción Comunal pueden convertirse en agentes de cambio y contribuir al desarrollo

sostenible de Valledupar. Se recomienda implementar talleres de capacitación, implementar concursos de ideas, organizar visitas a otras comunidades, fomentar el uso de tecnologías, así como realizar alianzas para mejorar la comunicación y la gestión de proyectos.

Palabras claves: Innovación, Habilidades directivas, Juntas de Acción Comunal

Abstract

The main objective of this research is to analyze the innovation management skills implemented in the community action boards in Valledupar Colombia. Meanwhile, a documentary-type research methodology was determined, based on the bibliographic review of printed and digital sources. It was supported by authors such as Ruiz (2023), OECD and Eurostat (2019), Ramírez-Rojas (2018), among others. The promotion of innovation in the community action boards of Valledupar requires visionary leaders, capable of inspiring and empowering the community, as well as an environment conducive to the generation and implementation of new ideas. By strengthening the management skills of leaders and encouraging the active participation of all community members, Community Action Boards can become agents of change and contribute to the sustainable development of Valledupar. It is recommended to implement training workshops, implement idea contests, organize visits to other communities, encourage the use of technologies, as well as make alliances to improve communication and project management.

Keywords: Innovation, Management skills, Community Action Boards.

1. Introducción

A través de la evolución de la humanidad las personas como seres sociales han desempeñado importantes roles que han ido variando según el momento histórico que les ha tocado vivir. Tal y como lo señala Ruiz (2023 p. 114), la innovación es un proceso complejo y multidimensional que implica la introducción de nuevas ideas, productos, servicios o procesos que aportan valor y generan un cambio significativo en la forma en que se realizan las actividades o se satisfacen las necesidades de los stakeholders concepto que constantemente se asocia al cambio.

La autora destaca la importancia de las habilidades directivas como factores clave para fomentar la innovación. Asimismo, hace aportes relevantes sobre las habilidades de la innovación tecnológica, en la que resalta que toda organización relaciona estrechamente las habilidades con las personas, a su vez hace hincapié que se deben llevar a cabo habilidades gerenciales o directivas, como las destrezas que se

necesitan para manejar la propia vida, citando a Whetten y Cameron, (2011). Las personas y las organizaciones que deseen tener éxito en la innovación deben desarrollar habilidades personales, interpersonales y grupales.

Cabe destacar que la innovación tecnológica en las instituciones públicas cumple una función determinante en sus procesos, esta se manifiesta a través de la adopción y el uso de nuevas tecnologías para mejorar la prestación de servicios, aumentar la eficiencia y la transparencia, y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Esta puede utilizarse para ofrecer servicios públicos de manera más eficiente, eficaz y accesible a las comunidades.

En la actualidad las juntas de acción comunal se encuentran inmersas en grandes cambios y transformaciones a una velocidad asombrosa, por la que estas deben estar a la vanguardia creando entornos propicios para la innovación, por tanto, el desempeño de los directivos de estas juntas y la manera de manejar sus habilidades gerenciales es medular. Ello implica que los gestores deben enfocar sus habilidades en las relaciones sociales dentro y fuera de la institución.

En este orden de ideas, es importante que los gestores cuenten con habilidades específicas porque en el marco de las relaciones sociales es necesario impulsar cambios dentro de las instituciones, donde se requiere variar el comportamiento y la actitud de los miembros de las juntas de acción comunal, fomentarles el compromiso institucional o enseñarles a saber adaptar el interés individual a las exigencias de la cultura de la organización.

Todo lo antes expuesto, permitirá a los directivos y trabajadores de estas instituciones tener acceso al conocimiento y a la tecnología, para ello deben estar preparados con las competencias necesarias con la finalidad de actuar ante los procesos disruptivos que las instituciones afrontan como consecuencia de los cambios sociales y económicos.

Se puede inferir que los directivos deben contar con habilidades gerenciales relacionadas con saber comunicar, tomar decisiones, analizar racionalmente los riesgos, ser creativos para innovar, improvisar y planear. Estas están ligadas a otras capacidades gerenciales como saber ejercer el rol del liderazgo, saber administrar el tiempo y gestionar los recursos humano.

En este contexto, en las juntas de acción comunal se observan algunas debilidades que repercuten en el buen funcionamiento de estas instituciones, dentro de las que se pueden señalar: falta de experiencia en gestión, dificultad para trabajar en equipo, limitaciones en habilidades de comunicación, escasa capacidad de resolución de conflictos, dificultad para adaptarse a los cambios, falta de conocimientos en administración de los recursos, entre otros.

Se requiere entonces, hacer una revisión de las habilidades directivas de la innovación implementadas en las juntas de acción comunal de Valledupar Colombia, de tal manera, que pueda determinarse el curso de acción a seguir, con la finalidad de aportar información científica, que sirva para ofrecer recomendaciones que puedan ser utilizadas en cualquier ámbito.

2- Fundamentación teórica

2.1. Innovación

Para Ruiz (2023 p. 114), la innovación es un proceso complejo y multidimensional que implica la introducción de nuevas ideas, productos, servicios o procesos que aportan valor y generan un cambio significativo en la forma en que se realizan las actividades o se satisfacen las necesidades de los stakeholders concepto que constantemente se asocia al cambio. Ruiz enfatiza que la innovación no se limita a la creación de productos o servicios novedosos, sino que también abarca la implementación de nuevas metodologías, estrategias y formas de pensar que permitan a las organizaciones adaptarse a los cambios del entorno y mejorar su competitividad.

La autora destaca la importancia de la cultura organizacional y las habilidades directivas como factores clave para fomentar la innovación. Una cultura que valore la creatividad, la colaboración y el aprendizaje continuo, junto con líderes que sean capaces de inspirar, motivar y guiar a sus equipos, son esenciales para crear un entorno propicio para la innovación.

Asimismo, Ruiz hace aportes relevantes sobre las habilidades de la innovación tecnológica, en la que resalta que toda organización relaciona estrechamente las habilidades con las personas, a su vez hace hincapié que se deben llevar a cabo habilidades gerenciales o directivas, como las destrezas que se necesitan para manejar la propia vida, citando a Whetten y Cameron, (2011). Las personas y las organizaciones

que deseen tener éxito en la innovación deben desarrollar habilidades personales, interpersonales y grupales.

En este orden de ideas, para la OECD y Eurostat (2019) la innovación es un método o producto nuevo mejorado o una combinación de estos que se distingue de manera significativa de los productos o métodos actuales a través de la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados o elaborados de manera interna o externa a través de algún asesoramiento o compra de tecnología.

Autores como Hernández, Cardona, y Del Rio (2017), la innovación tecnológica se configura en el desarrollo de nuevos productos y procesos que presentan cambios significativos, y adquiere valor cuando esta innovación propuesta es aceptada por el mercado y por los usuarios y consumidores que lo componen (innovación de productos) o se incorpora en el diseño de los procesos de producción (innovación de procesos).

Para los autores Ruiz (2023), Hernández et al, (2017), OECD y Eurostat (2019), estos coinciden en cuanto a la concepción del mismo, es la transformación de las nuevas ideas, en nuevos y mejorados productos y/o servicios, .es un motor fundamental del crecimiento económico y social, ya que permite satisfacer nuevas necesidades, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades, la misma permitirá la generación de ventajas distintivas para la empresa o cualquier institución pública, incluso con aportaciones importantes para los mercados y la sociedad en general, orientarse a la generación de innovaciones, con impacto en la sociedad.

Para efectos de la presente investigación se fija posición con Ruiz (2023), la innovación genera ventajas competitivas, incentiva la adaptabilidad a los cambios dinámicos y constantes del entorno, es medular en la estructura organizacional, así como en la institucional, en la actualidad la innovación puede utilizarse para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas del gobierno dentro de las instituciones públicas.

Cabe destacar que la innovación tecnológica en las instituciones públicas cumple una función determinante en sus procesos, esta se manifiesta a través de la adopción y el uso de nuevas tecnologías para mejorar la prestación de servicios, aumentar la eficiencia y la transparencia, y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Esta puede utilizarse para ofrecer servicios públicos de manera más eficiente, eficaz y accesible a

las comunidades.

Tomando en consideración las TICS como mecanismo de inclusión social, según la UNESCO (2018), la inclusión social, es una categoría que surge para dar respuestas a las necesidades de diferentes sectores excluidos en la sociedad. Bajo este marco, la UNESCO, estableció que una de las necesidades que sufren los sectores excluidos de la sociedad, es la conectividad. A partir de este hecho, se aprueba en el año 2003 la promoción del Acceso universal al ciber espacio y recomienda a los gobiernos reconocer y apoyar procesos que permitan el acceso a internet y a las tecnologías de la información.

2.2 Habilidades directivas de la innovación

Según lo señalado por Ruiz (2023), existen diferentes habilidades que los gerentes o directores de cualquier empresa o institución deben poseer para lograr desarrollar con éxito las actividades administrativas en el rol que les corresponde, las mismas tienen que ver con el nivel personal, interpersonal y grupal. Estas fomentan el desarrollo de las relaciones entre el personal a su cargo y permiten el mejoramiento, de la productividad, perdurabilidad e innovación en la gestión que se lleva a cabo.

En este orden de ideas Rubio (2021), citando a Drucker (2011) señala que las habilidades gerenciales o también llamadas directivas tienen que ver con la capacidad de analizar las situaciones individuales que se presentan para poder detectar los hechos esenciales y decisivos, sintetizar los procesos para llevar a cabo las actividades considerando una visión general, planificar para lograr establecer metas y promover acciones convergentes, en fin, organizar para poder entender las relaciones entre los distintos elementos que componen la organización para poder lograr la optimización general

Tal y como lo refiere Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 8), considera como habilidades gerenciales para el ejercicio de la función directiva, las habilidades técnicas, habilidades humanas, y habilidades conceptuales. Un gerente, empresario o directivo intercambia y coopera con empleados que tiene bajo su dirección; otros tienen que relacionarse con clientes, proveedores, aliados, y personas. Estas habilidades son fundamentales en todos los niveles jerárquicos porque conllevan a las buenas relaciones entre directivos y subordinados, lo que se traduce en un buen clima laboral, e

incluso el mejoramiento de la productividad y la perdurabilidad de las empresas.

De acuerdo a los planteamientos antes señalados por los autores Ruiz (2023), Rubio (2021), citando a Drucker (2011), Koontz, Weihrich y Cannice (2012), divergen con respecto a las definiciones de las habilidades gerenciales, para Ruiz (2023), las habilidades gerenciales están compuestas por el nivel personal, interpersonal y grupal. Sin embargo, Covey (2014), expresa que son el conjunto de conocimientos, destrezas, capacidades y competencias con las cuales debe contar la persona, sin embargo, Koontz, Weihrich y Cannice (2012, las clasifica como habilidades técnicas, habilidades humanas, y habilidades conceptuales. Cada uno de estos autores consideran las habilidades desde su punto de vista.

Para efectos de la presente investigación se fijará posición con lo señalado por (Ruiz (2023), el cual clasifica a las habilidades gerenciales como el nivel personal, interpersonal y grupal. De acuerdo a lo señalado se puede inferir que son las destrezas que poseen gerentes, jefes, y dueños de las empresas o los que dirigen las juntas de acción comunal de manera eficiente, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

2.3 Habilidades Personales

Según lo expuesto por Ruiz (2023 pág. 63), una de las habilidades directivas que cobra gran significado en el desarrollo profesional del individuo lo constituyen las habilidades personales, estas le obligan a conocerse a sí mismo, y a manejar otras habilidades que exigen el dominio personal. Tal y como lo define Ruiz (2023), son habilidades que contemplan el perfeccionamiento de la inteligencia y manejo del estrés personal, la solución analítica y creativa de problemas. Se centran en asuntos que tienen que ver con el manejo del propio yo, mostrando entereza en las diferentes conductas habituales.

En este sentido el desarrollo de habilidades personales es necesarias para obtener resultados y ejecuciones exitosas dentro de las organizaciones e instituciones públicas, que van a incidir en la rentabilidad y la permanencia de la empresa en el mercado comercial (Ramírez-Rojas, 2018). Las habilidades personales son un conjunto de capacidades que nos permiten gestionar nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás.

Las habilidades personales, de acuerdo con DuBrin (2022), y Ngo y Hwang (2022), pueden ser entendidas como las capacidades relativas a la mejora personal, incluyendo elementos como el autoconocimiento, la autoestima, el autocontrol, la motivación, la creatividad, la capacidad para el cambio o para la toma de decisiones. Cabe destacar que González (2011) experta en Gerencia Pública de la Universidad Libre, considera que es importante un cambio en la actitud del servidor público, orientándolo hacia una vocación del servicio y en donde el ciudadano sea considerado siempre como el eje principal de su función pública.

De acuerdo a los planteamientos de los autores Ruiz (2023 pág. 63), DuBrin (2022), y Ngo y Hwang (2022), (Ramírez-Rojas, 2018), estos coinciden en señalar que las personas deben tener la capacidad de solucionar problemas de forma creativa, con esta habilidad se aprende a buscar soluciones a cualquier eventualidad que puede presentarse a nivel personal o laboral. La creatividad es percibida como la capacidad que tiene un individuo para generar ideas y conceptos nuevos, es decir, es la alternativa de encontrar maneras originales y únicas de solucionar una situación que se presenta.

En este sentido, se fija posición con Ruiz (2023 pág. 63), el autor señala que en cualquier entorno llegar a soluciones creativas en la resolución de problemas tiene que ver con la capacidad de observar el entorno, detectar las debilidades y fortalezas de lo que rodea, así como las posibles alternativas para abordarlas. Por lo que los ciudadanos que participan en las juntas de acción comunal, deben ser un gestor creativo que favorezca la creación de ambientes de trabajo eficientes. Esto conlleva a aceptarse así mismo para el logro de una adecuada salud psicológica, crecimiento personal, capacidad de conocerse a uno mismo y por ende aprender a aceptar a los demás con sus capacidades y limitaciones, pues ya se ha aprendido a aceptar las propias.

2.4. Habilidades interpersonales

Respecto a lo señalado por Ruiz (2023 pág. 71), citando a Goyal, (2013), considera que el concepto de habilidad interpersonal es entendido como el conjunto de destrezas que el individuo posee y que le permiten interactuar con sus semejantes. En el ámbito de las instituciones públicas, permiten que los ciudadanos puedan interrelacionarse de forma exitosa en el entorno donde se desenvuelven, indistintamente de que este sea cambiante o pueda constituirse en un constante

desafío. Refiere el autor que las habilidades interpersonales hace más fácil las relaciones entre los grupos, pues sirven para conectar de forma hábil con las demás personas, en distintas facetas y situaciones de la vida cotidiana.

Por otro lado, Alshammari et al., (2020), señalan que las habilidades interpersonales son relevantes porque definen cómo el individuo aborda y afronta los problemas. Las habilidades interpersonales, según el mismo autor, facilitan los procesos de negociación y el estilo de gestión, ambas fundamentales para el desempeño adecuado del directivo. Finalmente, el autor identifica las siguientes habilidades interpersonales como las más relevantes: habilidades de comunicación, de compromiso, de control emocional, de perspectiva y de empatía.

Las habilidades interpersonales, como se muestra se refieren a aquellas habilidades que facilitan el trabajo en equipo y colaborativo a fin de resolver necesidades personales y obtener objetivos comunes. Paolini (2021) resalta los problemas que se generan en el clima organizacional cuando hay una deficiencia de habilidades interpersonales, en especial cuando las deficiencias están en la comunicación. Refiere el autor, que las deficiencias en las habilidades interpersonales fomentan la inseguridad en cualquier ámbito, incrementando las actitudes reactivas y defensivas y, hasta generando, ambientes de violencia.

Los planteamientos de los autores Ruiz (2023 pág. 71), Alshammari et al., (2020), Paolini (2021), coinciden en señalar que las habilidades interpersonales son el conjunto de destrezas que el individuo posee, los cuales facilitan los procesos de negociación y el estilo de gestión, asimismo facilitan el trabajo en equipo y colaborativo, esto conlleva a un mejor desempeño en cualquier escenario. Para efecto de la presente investigación se fija posición con Ruiz (2023), el autor resalta que estas habilidades permiten a los ciudadanos interactuar de manera adecuada para alcanzar el éxito.

Se puede inferir que las habilidades interpersonales son esenciales para interactuar con otras personas tanto en el ámbito personal como laboral. Estas habilidades mejoran las relaciones, la comunicación y la colaboración. Asimismo, le permite a los ciudadanos la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, expresar las opiniones de manera respetuosa, trata de buscar soluciones beneficiosas ganar ganar, tiene capacidad de escucha, a esto no ciudadanos que conforman las instituciones públicas así como las juntas de acción comunal, estos

deben fomentar el trabajo de equipo, valorando las opiniones de los demás, encontrar soluciones pacíficas, entre otros aspectos importante de estas habilidades.

2.5. Habilidades grupales

De acuerdo a lo señalado por Ruiz (2023), estas habilidades hacen referencia al trabajo en equipo y la interacción con el grupo, asimismo, constituyen las habilidades necesarias para lograr la conformación de equipos eficaces y altamente productivos, se centran en empoderar y delegar en el trabajo, formar equipos efectivos y fomentar el trabajo en equipo. Desde la perspectiva de Whetten y Cameron (2011) entre ellas están la formación de equipos de trabajo, el empoderamiento y la delegación, así como la habilidad de liderar el cambio positivo. La habilidad de liderar el cambio positivo aborda la habilidad que se tiene para movilizar las habilidades de los demás en beneficio del interés colectivo y organizacional y el interés particular.

Tal y como lo indica Ramírez-Rojas (2018), las habilidades grupales son las necesarias para que el líder facilite el desarrollo de las actividades y así lograr su éxito; cuando afirma que el líder debe estar al servicio de la organización y su éxito depende de su gestión, por lo que debe caracterizarse por considerar el esfuerzo del grupo y promover el cambio. Esas que se relacionan con el entorno social y como estrategia principal para sacar adelante una organización mediante la motivación a los demás. Es decir, esas habilidades que se aprenden para garantizar una comunicación adecuada con las personas y en el ámbito laboral con los cliente internos y externos de la organización pública o privada.

Según los planteamientos señalado por los autores Ruiz (2023), Ramírez- Rojas (2018), todos ellos coinciden que las habilidades grupales hacen referencia al trabajo en equipo y la interacción con el grupo. Por lo antes señalado se fija posición con Ruiz (2023), en este punto debe prevalecer una comunicación efectiva, escucha activa, donde se muestre interés por los demás, evitar malos entendidos, trabajo conjunto hacia metas comunes.

Se puede decir entonces que los que participan en las juntas de acción comunal, deben compartir ideas y perspectivas de manera abierta y constructiva con sus colaboradores, con la finalidad de resolver problemas de manera conjunta y llegar a decisiones consensuadas, estos deben fungir como líderes manteniendo una

comunicación efectiva para transmitir visiones y motivar a otros. Un buen líder en una entidad pública, será entonces aquel que sea capaz de adquirir las habilidades profesionales y personales, con el fin de estructurar para sí el perfil gerencial necesario que favorezca los intereses de las entidades del Estado.

2.6. Juntas de acción comunal en Colombia

Según lo señalado por Hernández et al., (2018), son organizaciones de base que tienen sus raíces afinales de la década de los cincuenta e inicio de los sesenta en respuesta a las nuevas problemáticas sociales que originaron diversos cambios en el orden social y científico en Latinoamérica. La Junta de Acción Comunal es un organismo de participación comunitaria que persiste en Colombia desde la segunda mitad del siglo XX en los pequeños territorios urbanos y rurales como son los barrios y las veredas. Su importancia radica en que es reconocido como el primer interlocutor del Estado con la ciudadanía en los territorios donde habita.

De acuerdo a Sánchez (2012 p.67) las Juntas de Acción Comunal pertenecen a organismos de primer grado. Entendiéndose, según la Ley, por Junta de Acción Comunal "una organización cívica, social y comunitaria de gestión social, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada voluntariamente por los residentes de un lugar que aúnan esfuerzos y recursos para procurar un desarrollo integral, sostenible y sustentable con fundamento en el ejercicio de la democracia participativa.

Según Valencia (2008), el problema principal que enfrentan los organismos de acción comunal tiene que ver con dificultades en su organización y gestión. Por lo que es importante la formación y concientización de los miembros de las Juntas de Acción Comunal, por el papel significativo que tienen a través de su gestión para lograr una verdadera transformación en la sociedad.

Se puede inferir que, en el ejercicio democrático, la sociedad civil realiza acciones de manera individual o colectiva o a través de organizaciones sin ánimo de lucro para contribuir a mejorar las condiciones de las comunidades. Y además contempla que deben ser integrales, sostenibles y sustentables. A esto no escapan las juntas de acción comunal de Colombia.

3. Consideraciones finales

Las juntas de acción comunal tienen el gran desafío de establecer una visión clara y compartida, las mismas necesitan líderes que inspiren a la comunidad con una visión clara del futuro, que incluya proyectos innovadores para mejorar la calidad de vida.

En las juntas de acción comunal se deben crear espacios donde todos los miembros de la comunidad se sientan valorados y puedan aportar sus ideas y propuestas.

Asimismo, los líderes deben contar con pensamiento creativo estimulando a la generación de nuevas ideas.

Crear equipos de trabajo multidisciplinarios que combinen diferentes perspectivas y habilidades.

Estar dispuestos a aprender de los errores y a buscar nuevas soluciones.

Los líderes deben ser capaces de escuchar atentamente las necesidades y preocupaciones de la comunidad.

Transmitir de manera efectiva la visión, los objetivos y los resultados de los proyectos.

Adaptar la comunicación a las características de la audiencia.

Comunicar de manera transparente los cambios que se van a implementar y sus beneficios.

Proporcionar las herramientas y el apoyo necesarios para que los miembros de la comunidad se adapten a los cambios.

Reconocer y valorar los avances alcanzados para motivar a la comunidad.

Confiar en los miembros de la comunidad para que tomen decisiones y lideren proyectos.

Ayudar a los miembros de la comunidad a desarrollar sus propias habilidades y capacidades.

Establecer alianzas con otras organizaciones para fortalecer el trabajo de la Juntas de Acción Comunal.

Acciones concretas para fomentar la innovación en las Juntas de Acción Comunal de Valledupar:

Talleres de capacitación: Organizar talleres para fortalecer las habilidades

directivas de los líderes de las Juntas de Acción Comunal.

Concursos de ideas: Implementar concursos para incentivar la generación de ideas innovadoras.

Visitas a otras comunidades: Organizar visitas a otras comunidades que hayan implementado proyectos exitosos.

Uso de tecnologías: Fomentar el uso de tecnologías para mejorar la comunicación y la gestión de proyectos.

Alianzas con instituciones educativas: Establecer alianzas con universidades y colegios para desarrollar proyectos en conjunto.

En resumen, el fomento de la innovación en las juntas de acción comunal de Valledupar requiere de líderes visionarios, capaces de inspirar y empoderar a la comunidad, así como de un ambiente propicio para la generación y puesta en marcha de ideas nuevas. Al fortalecer las habilidades directivas de los líderes y al fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad, las Juntas de Acción Comunal pueden convertirse en agentes de cambio y contribuir al desarrollo sostenible de Valledupar.

4. Referencias bibliográficas

Alshammari, F., Yahya, K., y Haron, Z. B. (2020). Project Manager's Skills for improving the performance of complex projects in Kuwait Construction Industry: A Review. En *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 713(1), pp. 012041. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/713/1/012041>

Hernández, Hugo; Cardona, Diego; y Del Rio, Jorge (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*. Vol. 28(5), 15-22 (2017). Doi: 10.4067/S0718-07642017000500003

Hernández, J., García, A., Rodríguez, R., (2018). Juntas de acción Comunal: Perspectiva normativa y su desempeño organizacional.

DuBrin, A. J. (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Cengage

Learning.

Drucker, P. (2011). Landmarks of tomorrow. A report on the new. Transaction Publishers.

Goyal, M. (2013). Importance of Interpersonal Skills at Workplace. International Indexed & Refereed Journal, 49-57

Koontz, H.; Weihrich, H.; Cannice, M. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México: Mc Graw Hill

OECD and Eurostat. (2019). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

Paolini, A. C. (2021). Development of the Social Emotional Scale: Intrapersonal and Interpersonal Skills Impacting Career Performance and Academic Performance. Journal of School Counseling, 19(59), 1-28. <http://www.jsc.montana.edu/articles/v19n59.pdf>

Ramírez-Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Revista Investigación y Negocios, 23-29.

Rubio, E., (2020). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro. Doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314.Universidad Cesar Vallejo. Perú

Ruiz, A., (2023). El papel de la cultura y las habilidades directivas en la innovación. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. Edita: UCOPress. 2024. <https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/ucopress@uco.es>

Sánchez (2012). Diagnóstico estratégico de las Juntas de Acción Comunal. Universidad de la costa. Barranquilla. Económicas CUC 33 (1): 65-80, 2012

UNESCO 2018. Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. Educación 2030. Editorial UNESCO. Paris: Francia

Valencia, L. (2008). 50 años de acción comunal en Colombia: Construyendo comunidad, mirando el futuro. Recuperado de:

<http://www.desdeabajo.info/index.php/ediciones/166-edicion-139/3178-50-anosdeaccion-comunal-en-colombia-construyendo-comunidad-mirando-el-futuro.ht>

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (Octava Edición ed.). México, México: PEARSON EDUCACION.