



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

La transformación del arte de dirigir y los nuevos paradigmas enfocados en la gerencia estratégica.

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Seminario de grado.

Karol Dayana Cardona Golondrino.  
Mariana Montoya Zapata.  
Nombre del tutor: Oscar Eduardo Duque Restrepo.  
Opción de Trabajo de grado Seminario: Gerencia Estratégica  
2025

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
Resumen.....	3
Palabras clave.....	4
La transformación del arte de dirigir y los nuevos paradigmas enfocados en la gerencia estratégica .....	5
Gerencia estratégica .....	5
El Arte de dirigir .....	6
Paradigmas de la gerencia estratégica.....	7
Administración científica y clásica. ....	8
Nuevos desafíos en la administración de recursos humanos. ....	9
¿De qué manera el arte de dirigir transforma el liderazgo y la forma de medir el desempeño del paradigma de la gerencia estratégica convirtiéndola en una ventaja competitiva, sostenible y obteniendo resultados tangibles? .....	10
Caso empresarial: FRISBY S.A BIC .....	12
Metodología de búsqueda de la información .....	17
Sustentación teórica de la pregunta.....	18

## Resumen

Se tiene como idea principal al desarrollo del liderazgo y cómo este se puede llevar a cabo en la gerencia estratégica teniendo en cuenta el humanismo no solo a nivel laboral del personal, sino empresarial y como con los nuevos paradigmas se van obteniendo resultados ya que muchas veces se ven reflejados en ámbitos de cambios políticos, sociales y económicos.

Es importante resaltar la importancia del mercado actual y sus múltiples factores existentes y su sostenibilidad, porque la misma no debe verse afectada en el tiempo, al contrario, tiene que ser tomada con decisiones acertadas para así evitar su quiebre ante cualquier modelo de cambio. Si bien muchas empresas están legalmente constituidas, muchas de ellas se ven en conflicto por su poca participación a nivel emocional y mental de sus colaboradores y no logran la fidelización de estos, por esto también en este informe se llevará a cabo 1 tipo de caso empresarial (Chiavenato, 2008)

En este caso se les realizara un análisis, ya que se busca la interpretación de los cambios actuales a nivel de Colombia y empresa. conociendo el crecimiento de estas y la importancia de los nuevos pensamientos o si bien se ha mencionado de los nuevos paradigmas, tanto para empresa como en la gestión de los empleados.

Es necesario tener visión de cambios pues la tecnología también hace parte del entorno, más para las empresas que siempre buscan la innovación, la tecnología ha logrado tener una expansión significativa mundialmente, tanto así que en algunos países ya se encuentra la creación de robots, haciendo que estos también pongan en riesgo actividades que normalmente realizan los humanos. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019)

Por esto, en este informe se quiere resaltar cuan humanos son las empresas con sus colaboradores, sus leyes, sus responsabilidades y como se ven proyectados su crecimiento a futuro.

### **Palabras clave**

Dirigir, paradigma, rentabilidad, avances, liderazgo.

Estas palabras serán tomadas a lo largo del informe, ya que es lo que se va a analizar y a conocer en el tema inicial, estas palabras son una realidad para las empresas, pues son las que se llevan a cabo para direccionar, avanzando en los cambios de tecnología, las leyes. Obteniendo empresas rentables y sostenibles que se pueda ver de una manera visionaria en el mundo laboral y empresarial.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

**La transformación del arte de dirigir y los nuevos paradigmas enfocados en la gerencia estratégica.**

Para iniciar se dará participación a los conceptos más relevantes para el desarrollo de la pregunta la cual se está a bordando:

#### **Gerencia estratégica**

La administración estratégica, también denominada dirección estratégica, direccionamiento estratégico, gerencia o planificación estratégicas, exige el análisis de las organizaciones desde la perspectiva integral, así como la adopción de visiones ampliadas, adoptando y adaptando por parte de los tomadores de decisiones, modelos mentales que faciliten armonizar la visión del mundo y de sus participantes (Sapiro, 2011).

Es el proceso por el cual las organizaciones definen su dirección a largo plazo, el cual va basado en la toma de decisiones para así tener un mayor nivel de adaptabilidad. Esta actualmente trasciende los modelos tradicionales y limita las rígidas estructuras y las convierte en organismos

que están encabezados por culturas, pensamientos y sistemas visionarios. Esta se basa en varios factores importantes, en una empresa en la que es necesario el uso de herramientas como la son:

La administración, marketing, finanzas y áreas como producción; para ello es necesario tener en cuenta análisis de forma política, social y económica en un contexto posiblemente interno o externo a nivel de países ya que está implicado en la acción de dirigir y para esta de deben tomar acciones y decisiones las cuales permitan avanzar en las industrias y se vean reflejadas de forma efectiva y a su vez duradera en el tiempo. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019)

### **El Arte de dirigir**

El concepto del arte de dirigir sobrepasa la administración de recursos pues este implica la habilidad de liderar con sabiduría, visión a largo plazo y con profunda comprensión de las motivaciones humana. En el contexto de la estrategia esto significa ir más allá de los modelos convencionales y las diferentes métricas financieras. Un director con enfoque humanista no solo plantea un plan, sino que cultiva un ecosistema organizacional basado en la confianza, compañerismo, colaboración y un propósito ético que le dé sentido a el trabajo a realizar. Este enfoque considera al empleado no como un engranaje productivo, sino como un componente generador de valor e innovación. La estrategia vista así, se convierte en un proceso participativo donde se involucra el sentimiento y supera la rigidez de los planes. (Maucher, 2014).

El líder en este caso pasa de ser un supervisor para convertirse en un facilitador de procesos, la inspiración de las ideas y el creador de relaciones solidas. Con esta forma se promueve la innovación ya que las personas cuando sientes que son valoradas liberan su creatividad y crean aportes enriquecedores a las organizaciones.

## **Paradigmas de la gerencia estratégica**

El humanismo en la gerencia se deriva de un cambio de las prioridades. En el paradigma tradicional en la cual se priorizaban las acciones y el generar mayor efectividad frente a otras empresas casi que solo llevando al retorno inmediato de la inversión. En el paradigma humanista se evidencia un gran contraste el cual se centra en reconocer que la rentabilidad duradera es la consecuencia de generar un valor agregado con sus empleados, clientes, proveedores y la sociedad. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019). En muchas organizaciones se implementan programas de bienestar de una forma muy superficial la cual no llega a alterar las estructuras de poder, ni los sistemas de recompensa y mucho menos las métricas de desempeño que siguen afectando la inversión de talento humano a simplemente resultados inmediatos. En el arte de dirigir humanísticamente se requiere paciencia, estrategia y mucho compromiso de ambas partes puesto que este es un recurso escaso en los mercados competitivos. Es tan así que solo se podrías evidenciar este en empresas altamente visionarias las cuales estén dispuestas a sacrificar ganancias y centrarse en la construcción de una organización sólida y motivada.

A pesar de hacer tanto énfasis en la importancia del talento humano, la evidencia actual permite concluir que si bien se tiene una creciente conciencia del cuidado del entorno y sus colaboradores la reparación real es insuficiente en la mayoría de las empresas. El principal obstáculo reside de la cultura anterior. Es por esto por lo que nace la pregunta orientadora del presente informe: ¿Cuáles son los aspectos esenciales en la transformación del arte de dirigir y los nuevos paradigmas enfocados en la gerencia estratégica?

## **Metodología de búsqueda de la información**

Se uso como método de búsqueda un análisis documental diferentes textos sobre administración, gestión de talento humano, libros de sostenibilidad empresarial.

También del tipo visual referentes a la gestión estratégica y los nuevos paradigmas o cambios en los que se ven enfrentados los gerentes enfrentados en el día a día, nos se utilizaron herramientas del internet para anexar fotos y para extender un poco más el léxico, tales como bases de datos, repositorios y bibliotecas virtuales.

Se tomaron algunas experiencias laborales, porque, aunque se habla de cambios constantes, muchas empresas no han logrado suplir lo básico de una organización como lo es en el mundo emocional de un colaborador. Y esta se pueden o se ven afectadas por que en el transcurso de un intercambio de bien o servicio, no se logra tener la satisfacción y requerimiento adecuada para el cumplimiento.

Por la parte de Idalberto Chiavenato (2008), se considera un autor fundamental para el campo de la administración ya que hace demasiado énfasis en la gestión del talento humano. En este documento el autor plantea la importancia del recurso maspreciado para las empresas como lo es el desarrollo de las capacidades del personal, liderazgo, crecimiento y comunicación efectiva. Este fue de gran importancia para este informe ya que permitió analizar como las empresas deberían alinear el factor humano con la parte productiva y no centrarse tanto en el objetivo cuantitativo sino en la parte del bienestar y en el fortalecimiento de las empresas hacia un mismo compromiso laboral.

por otro lado González, Salazar, Ortiz (2019), cuenta con una visión un poco mas contemporáneas de lo que es la gerencia estratégica y como esta se convierte en la mano derecha de las entidades a la hora de la toma de decisiones, en su obra estos exponen como las empresas

bajo unas medidas estrictas puedes anticiparse a los desafíos que se les presentes. Este aporta gran relevancia ya que complementa lo que propone Chiavenato (2008) evidenciando como las decisiones basadas en una recopilación de datos se acerca a la realidad, permitiendo así tener una perspectiva mas práctica de la que sucede en las organizaciones.

Adicional se toma información de una pagina oficial de FRISBY S.A BIC (2024), sobre sostenibilidad del año anterior para resaltar el porque esta empresa va de la mano con el informe, presentado pues Frisby es conocido como la empresa líder a nivel nacional, por su integridad con los empleados y por su crecimiento e innovación al largo de las décadas.

### **Sustentación teórica de la pregunta**

En este nuevo concepto de liderazgo se evidencia un cambio en la forma de medir el desempeño de los indicadores cuantitativos a unos cualitativos lo cuales permiten tener mayor entendimiento de la satisfacción del talento humano, la conexión del equipo, la innovación y el objetivo grupal. Con este informe se quiere dar a conocer la importancia del liderazgo en Colombia y en las organizaciones, pues son importantes para el crecimiento de estas. Tener líderes que motiven y vayan a la vanguardia de las nuevas eras, es obtener resultados muy considerables a futuro, y ver nacer nuevas oportunidades de emprendimiento. Se basa en lo riguroso que es la obtención del líder, abarca una organización que ha sido ejemplo de frutos adaptados a cambios, a tiempos de escases, pero sin bajar la guardia, para Colombia un país de pequeña extensión, pero con grandes empresarios, es necesario ir más al detalle ya que todos van por el mismo objetivo: "CRECIMIENTO".

#### **Administración científica y clásica.**

En este escrito se va a tener en cuenta ciertos movimientos que se han dado a lo largo de los años con creación de la administración científica y administración clásica dando presentación a personajes como lo fueron Taylor y Fayol. (Uptc, 2020) Es ahí donde la administración de recursos en el mundo laboral da un enfoque diferente, ya que se requiere de mecanismos y funciones como lo son, la planeación, la organización, la dirección y el control en otros aspectos la división de funciones y de allí nacen diferentes áreas importantes en el mundo laboral. (Universidad ICESI, 2007)

Es así como, se crean espacios donde cada persona puede cumplir un rol diferente, ya sea por sus capacidades, o por su visión es aquí donde se verifica que realmente las personas estén en su puesto "ideal " y puedan cumplir con las funciones estipuladas, pero ¿cómo ven las empresas el

humanismo reflejado en las áreas? Parte de no estar en un área adecuada puede causar un 'estrés laboral' que, si bien no es llevado por el camino que es, a lo largo tanto la empresa como el colaborador, se verá afectado por ineficiencia y por falta de fidelización de sus trabajadores. (garcia, 2024)

Es por esto por lo que se requiere la administración, sus componentes, ya que esta ayuda a validar la integración gestión de recursos humanos y como grandes pensadores, han dado un giro a las relaciones de los colaboradores y las empresas en las que laboran. A lo largo de las décadas se dan avances en la parte legal, en la que un trabajador empieza a tener reglamentación por accidentalidad, y a su vez nacen departamentos encargados de prácticas de selección, remuneración y de desempeño. (Universidad ICESI, 2007).

### **Nuevos desafíos en la administración de recursos humanos.**

En la actualidad las empresas enfrentan diferentes entornos dinámicos y altamente competitivos los cuales exigen una transformación constante en la manera de gestionar el talento humano. El administrar ha dejado de lado los procesos operativos para convertirse en un área estratégica la cual impulsa a la innovación, competitividad y productividad de las personas centrandolo todo esto en el bienestar de sus colaboradores. Dado que los rápidos avances tecnológicos, los cambios en la forma de pensar de las nuevas generaciones, formas de hacer el trabajo. Hoy más que nunca las organizaciones deben evolucionar en el contexto de gestión humana. La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2008). En la gestión del talento humano se puede evidenciar que se convirtió en el eje esencial para garantizar la sostenibilidad de las organizaciones modernas. Mas allá de cubrir vacantes o aplicar

evaluaciones de desempeño, se debe tratar de construir un sistema integral que asegure de alguna manera la estrategia de la institución y en el desarrollo de las personas.

Por el área de talento humano este no debe continuar siendo un área operativa sin que debería ser alineada debería ser alineada directamente con el objetivo estratégico de la organización. En esta idea los colaboradores dejarían de ser tratados como simples recursos y proceden a ser aliados de la misma organización. Para realizar esta integración del talento humano al objetivo estratégico este debería estar muy relacionado a decisiones de personas que están en el mismo nivel de importancia en cuanto a las decisiones comerciales o financieras. Lo cual significa que las entidades deberán invertir en el desarrollo profesional de cada colaborador para así crear aliados de valor, con liderazgo y cultura organizaciones lo cual les aseguraría su competitividad.

En este contexto, las empresas pueden lograr tener un personal que sea líder y visionario, es aquí donde se ve la realidad de las entidades su fidelización o trayectoria. Estas, en ocasiones se puede ver afectada, por el tipo de carácter de un colaborador llamado "LIDER", se evidencia que no cualquier persona puede obtener este título pues es cierto que una palabra como esta, de "grandeza", puede cambiar para bien o para mal la personalidad y verse un reflejo de falta de empatía y consideración, cuando este acto o labor es para realizar unión y encaminar a un equipo hacia un mismo objetivo. (Tracy, 2014)

El liderazgo desencadena un múltiple de escenarios, puesto que la idea de este es de guiar un grupo o una comunidad, enseñar, dar ejemplo, relacionar el equipo con sus procesos en el ámbito correspondiente, También es cierto que estos guías se ven forjadas por empresas cuya travesía ha sido un crecimiento en el tiempo, por su innovación y por llevar a cabo ideas empresariales que han nacido bajo el deseo de obtener valor, de ser constantes y revolucionar un país o el mundo.

Bajo estas condiciones se va a relacionar el siguiente caso empresarial en la cual se puede evidenciar que a medida de su crecimiento ha logrado tener gran influencia y siendo una marca reconocida a nivel nacional, se quiere dar a conocer una empresa real, que va de la mano con el humanismo, que respeta los derechos de sus colaboradores pero que también hace cumplir los deberes de estos y esto se ve reflejado en su trayectoria organizacional.

### **Caso empresarial: FRISBY S.A BIC**

Propósito superior: "Alimentar con amor, para contribuir al desarrollo del ser humano y transformar positivamente la sociedad" (FRISBY, 2024). Esta organización pereirana, que lleva aproximadamente 48 años en el mercado, brindando experiencias a millones de colombianos, cuenta con 285 restaurantes a nivel país y un aproximado de 6.000 colaboradores. Desde una visión más cercana y amplia se ha logrado evidenciar lo humanos que puede ser esta organización, aunque con algunas falencias, estas se tratan de mejorar aún más en el transcurso del tiempo para tener colaboradores con niveles emocionales positivos, esta empresa brinda beneficios de crecimiento personal a sus colaboradores, sea obteniendo distintos cargos y así un progreso salarial. (FRISBY, 2024)

- Beneficios adicionales como:
- Bonificaciones cumplibles por el desarrollo de procesos adecuados.
- Bonificación por cumplimiento de servicio al cliente.
- Bonos 50% en productos.
- Prima de mera liberalidad por cumplimiento presupuesto anual otorgada en enero.
- Se otorgan bonos por día de sol, noche de luna (estos son para recreación del personal)
- Biodanza (espacio para unión y reencuentro con el ser, asociadas a la tranquilidad)

Entre otros.

Figura 1

## Ejercicios-Biodanza



Fuente: Acompañamiento del ser y hacer. Tomado de (FRISBY, 2024)

Figura 2

## Talleres de biodanza

**DIMENSIÓN INTRAPERSONAL (CONCIENCIA DE SÍ):**

- Ofrecer nuestras expresiones de amor a través de nuestras manos.
- Somos creación.
- Honrar a las personas con las que tenemos vínculos importantes.
- Gratitud en mi proceso.

**DIMENSIÓN INTERPERSONAL (CONCIENCIA DE LOS OTROS):**

- Si nos comunicamos nos acercamos
- Comunicación con la familia.

**DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL (FOMENTANDO LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN)**

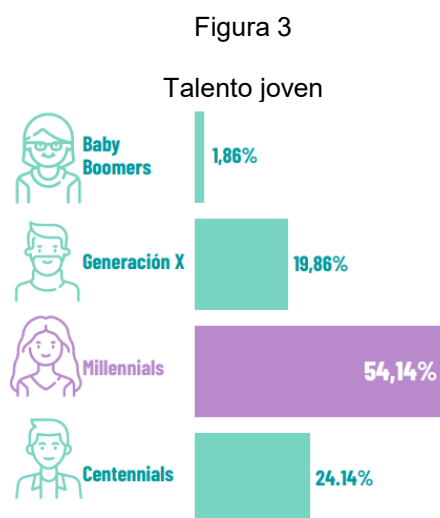
- Asumiendo el cambio.
- El poder de las palabras.
- Responsabilidad compartida.
- Equipos colibrí (trabajo en equipo).

Fuente: Formación del ser. Tomada de (FRISBY, 2024)

Compañías como estas hacen referencia a que la guía espiritual y la compensación monetaria logran niveles de eficiencia y eficacia, en su desarrollo vemos cambios no solo en la experiencia

de los colaboradores sino en la atención y satisfacción al cliente, en el año 2024 según el informe de sostenibilidad se muestra el bienestar implementado con los siguientes temas:

- Seguridad y salud en trabajo.
- Gestión de la calidad y análisis sensorial.
- Bienestar emocional y actividades integradoras.
- Entre otros.



Fuente: Sostenibilidad social. Tomada de (FRISBY, 2024).

En el año 2024 muestra que más del 50% de población de colaboradores son talentos jóvenes, tienen un modelo de diversidad, equidad e inclusión (DEI), la cual se fortalece la cultura organizacional y se busca promover el respeto por todo el personal que los rodea y no solo estas acciones hacen que sea una organización humano sino que alienta a sus colaboradores a la acción de mejora diaria, este mismo año se otorgó una prima de mera liberalidad equivalente a 16 días de salario a una cantidad de 3.900 empleados aproximadamente. Reconociendo así, el esfuerzo de los que hacen parte de la compañía. (FRISBY, 2024)

Adicional, se realizan mejoras y se implementan nuevas tecnologías, donde su función es ir de la mano con la labor de los empleados, realizando las tareas de forma adecuada, ágil y protegiendo su seguridad con implementos de uso personal. Frisby para su materia principal que es el pollo innovo con máquinas a presión para garantizar calidad de sus productos e inocuidad, los colaboradores también son capacitados para el manejo de estos. En otras áreas operativas también innovaron con sus pantallas que reflejan de una forma eficiente la entrada de comandas con pedidos para que sea menos tedioso la producción y puedan ser entregados sin dificultad al cliente y así obtener una experiencia enriquecedora. Y no solo socialmente es una empresa consciente sino también con el medio ambiente, ya que muchos de sus empaques son a base de productos biodegradables y debido a su innovación con paneles solares y trampas de grasa (tratamiento de vertimientos) han logrado un porcentaje significativo de reducción de huella de carbono. (FRISBY, 2024).

Figura 4- Empaques-Reciclable.

#### AVANCE EMPAQUE (GRI 301-1; 301-2)

Continuamos aumentando la reciclabilidad de los empaques con plásticos más atractivos para el cierre de ciclo como lo son **el PET y el polipropileno que son más flexibles** y aptos para ser aprovechados en otros materiales. También usamos materiales reciclados aptos para el contacto con alimentos en las bandejas de la Frischuleta, están hechas en PET 100% recuperado.

**Más del 50% de nuestros empaques están hechos en papeles y cartones certificados e impreso con tintas de origen vegetal como las cajas de pollo, hamburguesas, canastillas y bolsas para domicilios.**



Fuente: Cambio o actualización de empaques. tomado de (FRISBY, 2024)

En esta organización se ve reflejada valores como el respeto, la transparencia, coherencia, confianza y la responsabilidad compartida, bajo estos valores se quiere fomentar el capitalismo

consciente en el que todos son importantes desde sus colaboradores hasta sus proveedores y aliados. (FRISBY, 2024) Si, bien es cierto aún falta mucho por progresar a nivel empresa en Colombia, hay organizaciones que marcan la diferencia, entonces sí se puede ser sostenible en el tiempo, esta marca logra ser una entidad competitiva y rentable, tanto a nivel social, como a nivel económico y ambiental, entre otros factores. De acuerdo con el liderazgo, la mayoría de las personas asignadas a un cargo superior, son evaluadas en desempeño y se lleva a cabo un riguroso proceso para la toma de esta decisión.

### **Conclusiones.**

En la práctica del liderazgo humanista se les permite a las organizaciones desarrollar un capital humano efectivo, que va orientado hacia la creatividad, resolución de problemas y trabajo en equipo que son características las cuales nutren positivamente la misión de las empresas, esta gestión incrementa la sostenibilidad de las organizaciones.

Se evidencia que cuando las organizaciones implementan planes para mejorar las condiciones humanas de los colaboradores en materia emocional y profesiones, se ve un incremento en la adaptabilidad a los cambios, así como una rápida alineación en los diferentes equipos de trabajo con las diferentes culturas organizacionales que desarrollan las empresas.

Las estrategias de participación que se implementen en las organizaciones son piezas claves para un adecuado desarrollo profesional, ya que al permitirle al trabajador involucrarse activamente en la toma de decisiones, se crean nuevas ideas para la resolución de problemas y así fortalece el liderazgo progresivamente el liderazgo colectivo e individual.

Llevando a cabo el fortalecimiento se refleja la eficacia y eficiencia de los trabajadores, pues se motivan y logran demostrar habilidades o resaltar ante grupos que requieren del mismo enfoque, es necesario generar avances de cultura y respeto de estos. Tanto así que las compañías buscan actualmente tener personal idóneo, capacitado para así obtener una rentabilidad fructífera y ser sostenibles.

## Referencias

- Chiavenato, I. (2008). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO: The McGraw-Hill.
- FRISBY. (2024). *INFORME DE SOSTENIBILIDAD FRISBY*. From [https://wpa.aquarius.frisby.com.co/wp-content/uploads/2025/07/250711\\_GDS\\_Informe-de-Sostenibilidad-2024-Frisby-S.A.-BIC.pdf](https://wpa.aquarius.frisby.com.co/wp-content/uploads/2025/07/250711_GDS_Informe-de-Sostenibilidad-2024-Frisby-S.A.-BIC.pdf)
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. venezuela : Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Maucher, D. h. (2014). *RETOS ACTUALES Y FUTUROS DE LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS El arte de dirigir la empresa*. Madrid- España : Instituto de Dirección y Organización de Empresas .
- Porter, M. (2013, 10 07). *TED*. From TED's videos: <https://www.youtube.com/watch?v=0iIh5YYDR2o>
- Sapiro, I. C. (2011). Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. In I. C. Sapiro, *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Universidad ICESI. (2007). From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592307700098>
- garcia, A. a. (2024). Obtenido de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/33616/1/TFG%20Definitivo.pdf>
- Tracy, B. (2014). Obtenido de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libros+de+liderazgo&ots=DJe\\_mRtx0W&sig=D8sJZ9pCpYE01aDPdUa92dAc35o&redir\\_esc=y#v=onepage&q=libros%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libros+de+liderazgo&ots=DJe_mRtx0W&sig=D8sJZ9pCpYE01aDPdUa92dAc35o&redir_esc=y#v=onepage&q=libros%20de%20liderazgo&f=false)
- Uptc. (2020). Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63650725/Teoria\\_clasica\\_de\\_la\\_administracion200616-93417-ed2m22-libre.pdf?1592362981=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeoria\\_clasica\\_de\\_la\\_administracion.pdf&Expires=1760572377&Signature=J6yXb-~lMq](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63650725/Teoria_clasica_de_la_administracion200616-93417-ed2m22-libre.pdf?1592362981=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeoria_clasica_de_la_administracion.pdf&Expires=1760572377&Signature=J6yXb-~lMq)