

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

**Liderazgo Efectivo**

Corporación Universitaria Remington.  
Especialización en Alta Gerencia.

Luisa Largo Jaramillo<sup>1</sup>, Viviana Marcela Vásquez Ospina.<sup>2</sup>

Carlos Andrés Arias Henao<sup>3</sup>

Jon Edisson Amórtegui Granada<sup>4</sup>.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2024.

---

<sup>1</sup>Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. [Luisa.largo.2638@remington.edu.co](mailto:Luisa.largo.2638@remington.edu.co)

<sup>2</sup>Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. [Viviana.vasquez7497@remington.edu.co](mailto:Viviana.vasquez7497@remington.edu.co)

<sup>3</sup>Asesor Temático Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. [cariashenao@gmail.com](mailto:cariashenao@gmail.com)

<sup>4</sup>Asesor Metodológico Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. [john.amortegui@uniremington.edu.co](mailto:john.amortegui@uniremington.edu.co)

## **Dedicatoria**

Dedicamos el presente trabajo a Dios por guiarnos por un buen camino, a nuestra familia que son nuestra mayor inspiración, apoyándonos, para convertirnos en unas mujeres integrales con objetivos y metas claras en nuestras vidas.

## **Agradecimientos**

A Dios por darnos fortaleza en momentos débiles, permitiéndonos alcanzar todas nuestras metas, a nuestras familias por su apoyo incondicional durante este proceso de formación, a nuestros tutores por su disposición durante el desarrollo de este informe, haciendo de nosotras personas capacitadas y crecer en nuestra vida profesional.

**Tabla de contenido**

Resumen .....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	7
Metodología de búsqueda de la información.....	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Capítulo 1: características habilidades individuales de liderazgo, enfocado hacia la comunicación efectiva y toma de decisiones .....	13
Capítulo 2: líder inspirador y motivador .....	17
Capítulo 3: los principales desafíos que enfrentan los líderes en los contextos organizacionales actuales .....	19
Conclusiones .....	21
Referencias .....	23

## Resumen

Actualmente, el liderazgo en todos sus aspectos se enfrenta a grandes cambios en su forma de implementarse en las organizaciones, ya que hoy día se encuentran personas poco motivadas al ejercicio laboral, con dificultades para seguir directrices por parte de un líder, inestables y exigentes en cuanto a horarios y remuneraciones. Es por ello que el liderazgo eficaz y la comunicación acertada son esenciales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. En un entorno empresarial cada vez más complejo y competitivo, desarrollar líderes eficaces se ha convertido en una prioridad estratégica para muchas empresas. El propósito de este informe es analizar el desarrollo de un liderazgo efectivo en la organización y su impacto en el logro de los objetivos y metas propuestas. Primero, se discutirán las cualidades y habilidades más importantes de un líder eficaz, estas incluyen habilidades de comunicación persuasiva, inteligencia emocional, y toma de decisiones, capacidad para motivar y empoderar a los miembros del equipo y visión estratégica. Un líder eficaz debe poder influir en los demás y guiarlos para lograr objetivos comunes. Se analizan varias estrategias y métodos para desarrollar un liderazgo eficaz en las organizaciones, estos pueden incluir programas de capacitación y desarrollo, tutoría, asignaciones de proyectos desafiantes, comentarios constructivos y oportunidades de liderazgo rotativo, las organizaciones deben invertir en el desarrollo del liderazgo a largo plazo, ya que ayudará a construir una cultura de liderazgo sólida y garantizará una sucesión efectiva. El informe también discutirá los beneficios de un liderazgo eficaz en las organizaciones, estos incluyen un mejor desempeño del equipo, mayor retención de empleados, mayor satisfacción laboral, mayor innovación y adaptabilidad y mayor competitividad en el

mercado. Los líderes eficaces inspiran a los miembros del equipo a alcanzar su máximo potencial y superar los desafíos con éxito, pero el desarrollo de un liderazgo eficaz no está exento de desafíos. Discutiremos algunas de las barreras comunes que las organizaciones pueden enfrentar, como la resistencia al cambio, la falta de recursos y el tiempo limitado. Es importante superar estos desafíos y adoptar un enfoque sistemático y proactivo para desarrollar un liderazgo eficaz.

**Palabras clave:** Liderazgo efectivo, Desarrollo organizacional, Habilidades de liderazgo, Cultura de liderazgo, Impacto organizacional.

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

Actualmente, la globalización ha obligado a las empresas a ajustarse a su entorno para mantenerse competitivas y en el mercado. En este contexto, se ha reconocido la importancia del liderazgo como una herramienta esencial en todos los niveles empresariales. El liderazgo se percibe como fundamental para alcanzar objetivos organizacionales, mejorar la satisfacción laboral y promover el desarrollo integral de los empleados. Por tanto, este estudio destaca la relevancia del liderazgo no solo para las empresas, sino también para los empleados y otros líderes en diversos ámbitos. Su objetivo es servir como base teórica y orientación para aquellas empresas que buscan implementar cambios fundamentados en el liderazgo. (Villafuerte & Verdezoto, 2021)

Asimismo, se resalta que los cambios en el liderazgo conducen a una mejora en el rendimiento laboral y a la creación de un ambiente organizacional adecuado. Estos cambios se basan en las acciones y percepciones que son promovidas por el líder, lo que potencia las competencias y habilidades necesarias para las actividades laborales de los empleados, al tiempo que aumenta su motivación y la del equipo de trabajo (Alcázar, 2020). Además, el liderazgo inspira a los empleados a superarse continuamente y a adaptarse a los cambios, lo que les permite agregar valor a la empresa y alcanzar las metas establecidas por la gerencia en el menor tiempo posible (Díaz, Andrade y Ramírez, 2019). En función de lo anterior, la pregunta orientadora de búsqueda es ¿Cómo aplicar el liderazgo efectivo en un entorno organizacional?

De acuerdo con lo anterior, el objetivo general de la presente revisión es analizar las condiciones de aplicación para el liderazgo efectivo en un entorno organizacional, para ello se

han expuesto como objetivos específicos los siguientes: Identificar las características habilidades individuales de liderazgo, enfocado hacia la comunicación efectiva y toma de decisiones; caracterizar las condiciones asociadas al líder inspirador y motivador; y finalmente determinar los principales desafíos que enfrentan los líderes en los contextos organizacionales actuales.

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

Para responder a la pregunta orientadora, ¿Cómo aplicar el liderazgo efectivo en un entorno organizacional?, se realizó una búsqueda de información en diferentes fuentes, incluyendo: Bases de datos bibliográficas como Pubmed, Scopus, Scielo, ScienceDirect, Google Scholar, entre otras; revistas académicas, Libros: liderazgo Efectivo en las Organizaciones, de Daniel Goleman; El Liderazgo Situacional, de Paul Hersey y Ken Blanchard; Líderes Transformacionales, de Bernard M. Bass, Liderazgo efectivo Nicolás Majluf. Igualmente, se amplió la búsqueda tomando como referente el seminario pregradual: “Habilidades para el Desarrollo del Liderazgo en Personas y Equipos”, de la Especialización Alta Gerencia de la Universidad Uniremington- Pereira 2024.

## **Sustentación teórica de la pregunta**

De acuerdo con Rossel (2006) el líder es aquella “persona que trabaja con un equipo e influye en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden, alcanzar un objetivo común” (p.4). El liderazgo es un proceso complejo en el que una persona influye en otras para lograr un objetivo común. En un entorno organizacional, el liderazgo juega un papel fundamental en el éxito de una empresa. Los líderes eficaces inspiran y motivan a los empleados, crean un ambiente de trabajo positivo e impulsan a la organización hacia el logro de sus objetivos. Hay muchas teorías diferentes sobre el liderazgo, una de las teorías más influyentes es la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Burns (1978) citado por Castañeda, Jiménez y Larrea (2023), definiéndola como “un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización” (p.37). Este estilo de liderazgo es el que tiene un enfoque más direccionado a la realidad actual de las organizaciones, ya que estamos enmarcados en una era de transformación digital, la inteligencia emocional y la gestión del cambio. Enfocándose hacia la innovación, rentabilidad y productividad.

Los líderes transformacionales son capaces de motivar e inspirar a sus seguidores para que alcancen mayores niveles de desempeño, lo logran al ser capaces de brindar una visión clara para el futuro. Desde esta perspectiva, Majluf (2019) ha expuesto que “si el líder es exitoso en su empeño de atraer personas talentosas que se involucren en su proyecto, conseguirá de ellas una gran motivación y un profundo compromiso” (p.21). El líder debe crear un sentido de

compromiso, entusiasmo y desarrollar seguidores incorporando en su equipo de trabajo personal idóneo para la realización de sus labores, enfocándose en la mejora continua.

Otra teoría de liderazgo importante es la teoría de la contingencia propuesta por Fiedler (1960) citado por Barros (2016) donde refiere que “la teoría de la contingencia situacional, también conocida como liderazgo situacional, establece que no existe un estilo de liderazgo ideal, sino que el estilo más eficaz para cualquier circunstancia específica es aquel que se alinea con la situación” (p.49). Lo que quiere decir que las organizaciones deben evaluar las características, habilidades, fortalezas y debilidades de sus líderes y en retorno a ellas asignar tareas y equipos de trabajo que cumplan las características apropiadas a su estilo de liderazgo, así se logra un equilibrio entre el líder, el grupo de trabajo y las actividades asignadas por la organización.

La teoría del liderazgo situacional ha sido relacionada por Blanchard (1969) citado por García (2015) quien sugiere que el “estilo de liderazgo más eficaz depende de la situación específica” (p.66); por ende los líderes eficaces son capaces de adaptar su estilo de liderazgo a la situación, un líder que aplique el liderazgo situacional deberá procurar implementar los 4 estilos de liderazgo que define esta teoría; un líder que controle, determine la metas y objetivos para su equipo, un líder que apoya para desarrollar habilidades y receptivo para reconocer las fortalezas y habilidades de su equipo, un líder que se permite reconocer los esfuerzos de sus coequiperos y por último el líder que se permite delegar actividades ya que tiene claro que su equipo adquirió las capacidades para afrontar las tareas que se le asignen y responder de manera precisa.

Se habla de liderazgo efectivo en una organización cuando se pueden demostrar resultados positivos a la dirección, desde el ámbito comercial, financiero, y desde la gestión

humana; ya que un líder exitoso es un líder que tiene a su espalda un grupo capacitado, y altamente comprometido, que se vuelve en un ser de inspiración permitiéndoles a su equipo trabajar de una forma dinámica.

## Capítulo 1: características habilidades individuales de liderazgo, enfocado hacia la comunicación efectiva y toma de decisiones

Para que una persona se pueda convertir en líder efectiva y que a su vez sea generadora de resultados positivos a la compañía debe desarrollar habilidades para tener un papel representativo en su equipo, debe implementar características como compromiso institucional, ser capaz de tener una comunicación efectiva con su equipo teniendo ideas claras y escuchar activamente, tener una visión clara hacia el futuro, comprender las necesidades de su equipo de trabajo y tratar de buscar soluciones para las mismas desde su posibilidad, obtener la confianza de los demás pero así mismo darle confianza a su equipo permitiéndose delegar tareas cuando le sea necesario, ser una persona resiliente afrontando desafíos con la mayor determinación posible, debe ser una persona con carácter para tomar decisiones y adaptarse a los cambios que el ambiente y la organización le exijan, honesto, íntegro, responsable y no menos importante inspirador para su equipo.

**Tabla 1 Los cinco tipos de liderazgo empresarial**

Los 5 tipos de liderazgo empresarial				
1. Autocrático	2. Democrático	3. Transaccional	4. Transformacional	5. Laissez Faire
<ul style="list-style-type: none"> <li>El líder concentra todo el poder</li> <li>No hace participe al resto de la plantilla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El líder busca la participación de los demás empleados en la toma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El líder se basa en transacciones entre el alto cargo y los miembros del equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El líder mantiene una comunicación constante con su equipo</li> <li>Comparan ideas y definen la estrategia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El líder confía plenamente en sus empleados</li> <li>Deja que sean libres, y</li> </ul>

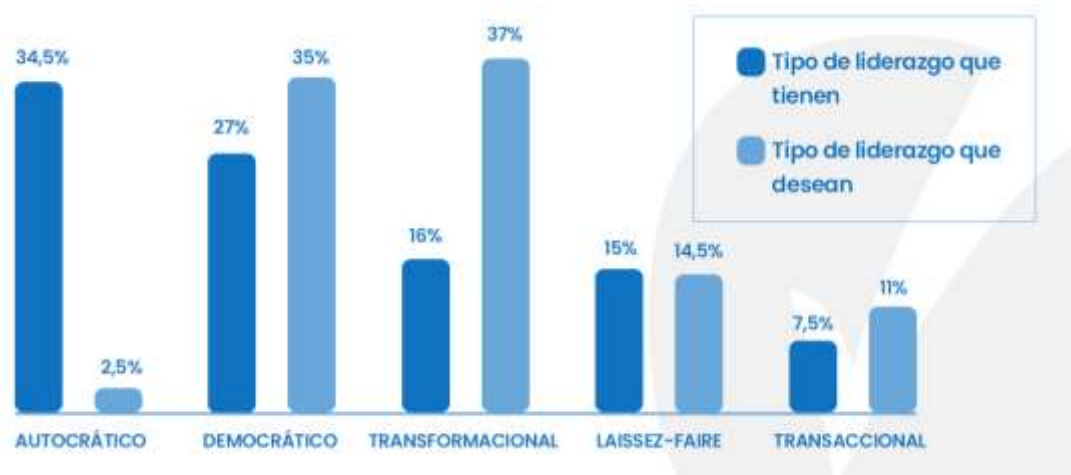
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación es unidireccional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>de decisiones</li> <li>• La comunicación es bidireccional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se benefician: trabajadores y la empresa.</li> </ul>	empresarial a seguir	así son más creativos e innovadores
---	---	---	----------------------	-------------------------------------

Fuente: (Alberdi, 2024).

El reto es saber seleccionar el estilo de liderazgo apropiado para asegurar que la empresa mejore constantemente su rendimiento. En la anterior tabla (Ver tabla 1) se relacionan los estilos de liderazgo empresarial, que hacen más representación en la literatura y en la aplicación a las organizaciones, la cual se proyecta como una herramienta importante para que un líder pueda evaluar su perfil y cualidades para determinar cuál es su estilo de liderazgo, y así mismo enfocar su modelo de trabajo, para poder direccionar a su equipo, ya que el líder es el encargado de llevar la dinámica de las organizaciones o equipos de trabajo llevar a su equipo.

Las organizaciones pueden aumentar las posibilidades de éxito en la implementación de cambios importantes, sin embargo, es importante recordar que cada organización y situación de cambio es única, por lo que es necesario adaptar estas estrategias a las necesidades y características específicas de cada entorno organizacional.

### Gráfico 1 Tipos de liderazgo



Fuente: (Alberdi, 2024).

Con relación a la anterior gráfica, se puede afirmar que el desconocimiento de un estilo de liderazgo efectivo que busque promover y propiciar en el personal un sentido de pertenencia y de confianza, hace que sea más dificultoso las situaciones o problemática que se presenten, esto se debe principalmente a que cuando no se ejerce una postura oportuna y pertinentes de liderazgo, que contribuya al aprendizaje conjunto y al cumplimiento de los objetivos, se limita entonces la optimización de aquellas capacidades de los colaboradores, y al mismo tiempo se afecte el desarrollo de la organización (Bernal, Lucio, & Pedraza, 2018) .

De acuerdo con lo anterior, el resultado muestra la importancia de que las empresas hagan inversiones en capacitaciones, programas de desarrollo de habilidades, programas de Coaching, ya que es muy importante que el líder sepa en realidad a donde se acomoda su perfil. Existen programas de desarrollo para el liderazgo que le permiten a las organizaciones suplir las necesidades de sus líderes en formación, comunicación asertiva y efectiva, destrezas para dirigir grupos, resolución de conflictos. Y esto se convierte en una gana gana, ya que un líder que le dé

un buen oriente y unas buenas pautas de trabajo a su equipo le permitirá a la organización mayor productividad y por ende rendimientos.

## Capítulo 2: líder inspirador y motivador

Existe un componente esencial para el liderazgo efectivo en las organizaciones, y la capacidad de un líder de actuar con inteligencia emocional es un componente ganador para las organizaciones, ya que le permite desarrollar capacidades de reconocer habilidades, comprender y gestionar emociones y tomar decisiones acertadas.

Convertirse en un líder inspirador y motivador es un proceso que implica desarrollar y demostrar una serie de cualidades y habilidades que inspiran a los demás a alcanzar su máximo potencial, el liderazgo inspirador y motivador desempeña un papel fundamental en el éxito y el crecimiento de las organizaciones.

El líder que inspira y motiva debe adquirir habilidades de comunicación ya que debe transmitir sus ideas de forma clara y precisa, debe tener la capacidad de presentar argumentos convincentes y hechos concretos, pero no menos importante debe tener o adquirir la habilidad de alentar y motivar a su equipo principalmente propiciando ambientes de trabajo agradables, permitiendo ser abierto y presto a las necesidades de su grupo, reconocer a sus compañeros cuando obtienen un logro y procurar bonificarlo de tal forma que todos lo quieran hacer, mantener una retroalimentación activa con su grupo para no dejar perder el hilo de los objetivos que se hayan establecido.

Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos son capaces de aumentar la identidad corporativa, la productividad y el compromiso de los empleados, lo que contribuye a resultados organizacionales sobresalientes, el líder efectivo dese ser inspirador teniendo una visión clara del

futuro y una comunicación efectiva y asertiva con su equipo, mostrar compromiso por la organización para ser un inspirador con su equipo.

La clave de un líder inspirador y motivador es la habilidad que tiene para comunicarse, un líder tiene la fortaleza de transmitir un mensaje y objetivos de manera precisa, La comunicación asertiva es fundamental para el éxito del liderazgo en las organizaciones. La habilidad de expresar claramente ideas, opiniones y expectativas de manera respetuosa y directa contribuye a la creación de un ambiente de trabajo positivo, la resolución efectiva de conflictos y el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas.

### **Capítulo 3: los principales desafíos que enfrentan los líderes en los contextos organizacionales actuales**

Para ser un líder exitoso se debe tener conocimientos de los desafíos a los que se está expuesto en las organizaciones, y sobre todo ser perceptivo a los cambios que se vienen cada día en cuanto a las formas de implementar el direccionamiento de los grupos de trabajo y las distintas personalidades de las generaciones que van formándose en el día a día, por lo que es importante mantenerse a la vanguardia, ya que los líderes deben estar en la capacidad de dar soluciones inmediatas a cualquier tipo de problema que pueda surgir.

Cambio constante: el líder debe estar en capacidad de adaptarse al cambio constantemente, ya que esto permite a las organizaciones ser competitivas, ejemplo la tecnología, un líder debe estar capacitándose tanto en el funcionamiento de la organización como en los cambios que trae consigo la tecnología, estos cambios se deben aprovechar para ser más productivos, disminuir costos, aumentar los indicadores de las ventas y mejorar la atención al cliente.

De acuerdo con Gilstrap y Hendershot (2015) citado por Esguerra y Contreras (2016) se debe tener presente que “son justamente la inclusión de la tecnología a las organizaciones y la incertidumbre en la que estas operan las que han dado lugar al concepto de e-leaders o líderes electrónicos y de e-leadership o liderazgo electrónico” (p.2). Por lo tanto, el liderazgo electrónico proviene principalmente de la implementación de las nuevas herramientas tecnológicas en las empresas, promoviendo así que los colaboradores y altos mandos obtengan mayor conocimiento

sobre estas, y se pueda formar personal con capacidades y competencias de liderazgo electrónico.

Gestión del talento: es uno de los principales desafíos por los que pasan todas las organizaciones, cada vez se aumenta la dificultad para retener las personas, ya que estamos enfrentados a talentos exigentes, poco responsables e inestables, factores que afectan las organizaciones, significando pérdidas para la organización. Representado en pérdida de tiempo en capacitaciones, dotaciones, exámenes médicos, mala imagen ante los clientes; en un desafío al cual se debe buscar alternativas para dar soluciones y aceptar los cambios a los que se está expuesto diariamente, buscando el beneficio de los empleados y la empresa, ya que el recurso humano es el mayor activo de una organización.

Desarrollo del Liderazgo: las organizaciones deben invertir en el desarrollo de los líderes efectivos mediante capacitaciones, suministro tecnológico, que ayude a garantizar el éxito a largo plazo.

Crisis y gestión de riesgo: los líderes deben estar preparados para manejar situación inesperada que se pueda presentar, como pandemias, situación que generó cierre de empresas y pérdidas en resultados de los ejercicios, despidos de empleados, fue una situación que genero pánico entre los empresarios, y que para otros fue una oportunidad de mejora se reinventándose, cambiando su forma habitual del desarrollo de sus operaciones, otros líderes vieron la oportunidad perfecta para diversificar sus productos, teniendo respuestas positivas e innovadoras.

## Conclusiones

En conclusión, el liderazgo efectivo en las organizaciones es fundamental para promover el éxito y el crecimiento empresarial, aumentando la productividad y generando ambientes de trabajo óptimos para los empleados para que desde la motivación cumplan los objetivos propuestos de manera efectiva.

La implementación de diversos estilos de liderazgo empresarial, la capacidad para motivar e inspirar a los equipos, y la habilidad para enfrentar los desafíos contemporáneos son aspectos esenciales para lograr este objetivo, los líderes deben ser cambiantes en su enfoque, adoptando diferentes estilos de liderazgo según la situación y las necesidades del equipo y la organización, cada estilo tiene su lugar dependiendo del contexto empresarial y las metas a alcanzar.

La motivación y la inspiración son pilares clave del liderazgo efectivo. Los líderes que pueden conectar la visión de la organización con los valores y aspiraciones de los empleados pueden cultivar un sentido de propósito compartido y compromiso, impulsando la excelencia y la innovación.

Sin embargo, los líderes enfrentan una serie de desafíos en la actualidad. Estos incluyen la gestión del cambio en un entorno empresarial cada vez más volátil y complejo, la gestión de la diversidad y la inclusión en equipos globalizados, y la adaptación a las demandas de una fuerza laboral en constante evolución.

Los líderes deben equilibrar los imperativos comerciales con consideraciones éticas y sociales, construyendo organizaciones que no solo sean exitosas financieramente, sino también responsables y éticas en sus prácticas empresariales.

En resumen, el liderazgo efectivo en las organizaciones requiere una combinación de habilidades, estilos y enfoques que se adapten a las demandas cambiantes del entorno empresarial. Al abrazar la motivación, la inspiración y el liderazgo ético, los líderes pueden enfrentar con éxito los desafíos actuales y guiar a sus equipos hacia el éxito sostenible y significativo.

## Lista de referencias

- Alberdi, R. (2024). 5 Tipos de Liderazgo Empresarial: ¿cuál encaja con empresa? Obtenido de <https://www.thepowermba.com/es/blog/los-5-tipos-de-liderazgo-empresarial#:~:text=Autocr%C3%A1tico,donde%20la%20comunicaci%C3%B3n%20es%20unidireccional.>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext)
- Barros, D. (2016). Análisis del concepto de liderazgo y sus aplicaciones en el contexto empresarial. *Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/c8172584-2782-4530-b031-985105f7af65/content>
- Bernal, I., Lucio, D., & Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa fabricante. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Castañeda, D., Jiménez, J., & Larrea, D. (2023). Estilos de liderazgo y su incidencia en la rotación del personal operativo de una empresa de servicios generales en la ciudad de Medellín. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17780/1/TE.PO\\_Casta%C3%B1edaDany-JimenezJerson-LarreaDeicy\\_2023.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17780/1/TE.PO_Casta%C3%B1edaDany-JimenezJerson-LarreaDeicy_2023.pdf)

- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5). Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci_arttext)
- Esguerra, G., & Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Universidad del Rosario*. Obtenido de [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/2304/html](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2304/html)
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Gilstrap, C., & Hendershot, B. (2015). E-leaders and uncertainty management: A computer-supported qualitative investigation. *Qualitative Research Reports in Communication*, 16(1), 86–96.
- Majluf, N. (2019). Liderazgo efectivo. *Ediciones el Mercurio*.
- Rossel, S. (2006). Acerca del Liderazgo Empresaria. *Universidad Técnica Federico Santa María*.
- Villafuerte, J., & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Universidad Internacional del Ecuador*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1474>