



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Cambios en el Ejercicio del Liderazgo en la Evolución de las Organizaciones

Corporación Universitaria Remington.

Ciencias Empresariales

Especialización en Alta Gerencia

Erika Johanna Pedroza Franco

Catalina María Muñoz Escobar

Asesor: Oscar Eduardo Duque Restrepo

Seminario.

2024.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabras claves	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	4
Metodología de búsqueda de la información	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	11
Conclusiones.	17
Referencias.....	19

Resumen

El objetivo de este escrito nace de la necesidad de comprender los cambios que se han dado a nivel global en el desarrollo de actividades empresariales, centrándose en la figura líder, y partiendo de los procesos evolutivos a los que se deben someter las diferentes organizaciones empresariales para mantenerse a la vanguardia.

Son diferentes los factores que han afectado el desarrollo empresarial, obligando a las grandes, medianas y pequeñas empresas a someterse a una serie de cambios estructurales y organizacionales con el fin de mitigar los efectos adversos que afectan el progreso de estas.

Los cambios en el ejercicio del liderazgo a través de la evolución se han ido transformando, debido al crecimiento del mercado y los cambios tecnológicos, teniendo en cuenta que las organizaciones deben contar con un líder capacitado con habilidades para planificar, controlar y liderar al interior de las organizaciones yendo a la par con la constante evolución del sector empresarial (Maximiano, 2009).

Las organizaciones actuales han aprovechado esta evolución laboral para recibir nuevos talentos, que con su nueva forma de ejercer actividades han enriquecido el ambiente actual profesional y cultural, en la actualidad existen diversos estilos de liderazgo que pueden ser útiles para los nuevos emprendimientos y contextos de algunas organizaciones.

En las organizaciones, los líderes son foco de atención, al ser generadores de valor y promotores del desarrollo empresarial; por lo tanto, tienen el compromiso de

formar, fomentar y potencializar a estos individuos para poder alcanzar metas organizacionales.

Estrada Mejía (2007) y Rangel (2016) mencionan que el liderazgo existe desde los inicios de la humanidad, pues es parte de su esencia de vida en comunidad y se ve representada en todas las organizaciones que han emprendido ya sea del orden familiar, militar, político o empresarial, al igual que en los grupos no formales, donde se establecen jerarquías o líneas de mando. Es desde este punto, y teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado que con este escrito se busca dar visos a los lectores sobre la importancia de ejercer un adecuado liderazgo, con el fin de direccionar las organizaciones al cumplimiento de metas, teniendo en cuenta la importancia que tiene el capital humano como eje transversal en el soporte empresarial para el desarrollo de estas.

Palabras claves

Liderazgo, organizaciones, sector empresarial, talento humano, organizacional.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cuáles son los cambios que se dieron en el ejercicio del Liderazgo a raíz de la evolución en las Organizaciones?

Con el pasar del tiempo se identifican diferentes aspectos al interior de las organizaciones que como lo menciona Gómez Ortíz (Enero-Junio de 2020), han obligado a transformar la manera como se aplica el liderazgo dentro de estas, con este escrito se busca identificar cuáles han sido los cambios que se dieron en el ejercicio del liderazgo a raíz de la evolución de las empresas.

Para hablar de liderazgo organizacional, es necesario definir, en primera medida, el significado de organización, debido a que la evolución del mercado, los procesos y las herramientas tecnológicas empresariales, han llevado a elevar el nivel e importancia de la organización. Su significado ha cambiado sustancialmente; la percepción mecánica del concepto ha sido excedida por una más integral, donde se induce que una organización es un sistema con partes interrelacionadas donde sus vínculos generan información y están alineadas a unas expectativas (Etkin, 2005) pero con el ingrediente humano que cobra especial importancia.

La organización

La organización, entonces, es tomar como base la información presentada de un sistema, pero con dos cambios sustanciales: los componentes que forman el sistema son personas y el resultado o retroalimentación proveniente de la transformación de los datos comunicados dentro del sistema es un producto, servicio, meta u objetivo (Ferrell, Hirt, Ramos, Adriaenséns, & Florez, 2004). Otra definición fácilmente ajustable a la organización es que ésta es una estructura orgánica o composición sistemática de personas relacionadas, que crean subsistemas, a través de una línea de autoridad con funciones, habilidades, competencias, etc (Duro, 2006). La organización, tomando las dos definiciones anteriores, puede decirse que es una estructura formada por conjuntos de personas que tienen una relación y funciones diversas, que tienen un hilo conductor a través de una línea de mando u orden jerárquico. A este punto, puede pensarse – teniendo en cuenta el renglón anterior – en la composición de esa jerarquía a nivel de

comportamientos, características y funciones dentro de la organización, y es inevitable desembocar en el concepto de líder.

El Líder

Para introducir la idea del significado de líder, se debe hacer y llevar una correlación con las definiciones de “liderazgo”, ya que son nociones que están conectadas intrínsecamente. Mientras que liderazgo refiere al acto o ejercicio de ejercer influencia sobre un grupo organizado con el fin de canalizar los esfuerzos hacia la consecución de metas (Duro, 2006). Sin embargo, si se revisan las teorías, pueden clasificarse ciertos tipos de liderazgo y sus competencias más relevantes.

Tipos de liderazgo. A partir de los cambios en las organizaciones, donde deben generar estrategias y ventajas competitivas para mantenerse, alcanzar niveles superiores e innovar en su medio, las personas se han convertido en el principal activo, representando así, el capital intelectual que tiene los medios para llevar la organización a otro nivel (Rozo, Flórez, & Gutierrez, Julio - diciembre de 2019). De aquí parten los siguientes tipos de liderazgo:

- ***Transformacional:*** El líder transformacional es aquel que la influencia que ejerce sobre su equipo la canaliza con energía, inspirando a las personas a través de su visión de la organización.
- ***Trascendente:*** Es un liderazgo basado en la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. La persona o colaborador debe buscar la manera de encontrar la satisfacción dentro de sí (intrínseco) y busca recompensas para evitar castigos externos (extrínseca)

- **Resonante:** Es un tipo de liderazgo donde el líder confluje emociones, sentimientos y razón, estableciendo relaciones a partir de ello con el fin de manifestar el trabajo colaborativo.

Por otra parte, la relación o vínculo entre liderazgo y organización, así como el conocimiento de cualquier ciencia, desde la teoría, debe someterse a un proceso de estudio, análisis y discusión del concepto (Duro, 2006).

El liderazgo en las organizaciones. Luego de navegar en los títulos anteriores por el concepto de organización y liderazgo, y de evaluar las diferentes teorías organizativas, definir la idea de Liderazgo Organizacional es una tarea compleja (Rivas, 2009). Pero puede llegarse a percepciones en común para construir un significado sostenible. El liderazgo organizacional, entonces, es el conjunto de competencias, cualidades, herramientas y comportamientos que le permiten a un líder ejercer una influencia positiva desde la confianza, manejo de emociones y motivación de su equipo, área o unidad de negocio dentro de una organización para llegar a los resultados y metas propuestas, alcanzando un éxito desde el ser y el hacer

Partiendo de las cualidades que un líder debe tener, éstas deben converger en unas destrezas empresariales para la organización de la actualidad. Una de las primeras aptitudes empresariales de un líder es poseer visión estratégica para evolucionar constantemente a su equipo, desarrollándolo e identificando sus talentos y habilidades clave para la organización. Esta visión también contribuye a establecer prioridades y canalizar esfuerzos particulares de los colaboradores. Otra cualidad importante es la estrategia en sí misma; una herramienta que sienta sus bases en la experiencia y

aprendizaje de situaciones adversas, haciendo fluir la creatividad para obtener diversos caminos – equifinalidad – que lo guíen a un mismo resultado. Y, por último, la motivación. Los motivadores dentro de una organización son esenciales para un líder entender las situaciones y personalidades diversas de sus colaboradores. Esto pone de manifiesto la importancia de identificar las pasiones del equipo para seguir vías efectivas hacia el resultado.

El éxito de una empresa con los factores claves del liderazgo organizacional, deben ir centrados y en concordancia con la alta gerencia que concluyan en una dinámica positiva en todos los niveles.

El liderazgo como competencia de la alta gerencia. Relacionar los conceptos de liderazgo con alta gerencia tiene especial importancia dentro de la organización actual. Esto se debe a lo más fundamental de su significado: hay objetivos que se plantean las personas que sólo se pueden lograr de manera organizada y con esfuerzos mancomunados (Chiavenato, 2008) esta idea planteada por Chiavenato da pie a los retos de la alta gerencia con la empresa, teniendo como base el liderazgo y promoviendo a la persona como la parte fundamental de la organización. El ser pasa a definirse como el activo más importante como motor que mueve y direcciona los procesos para conseguir el resultado esperado.

Como consecuencia de ello, la alta gerencia no puede estar al margen de las capacidades y cualidades que el liderazgo pone a disposición como herramienta guía de equipo, pero es importante hacer la comparativa entre liderazgo y gestión. Estos conceptos son complementarios porque uno necesita del otro. La alta gerencia se define

más por la gestión, centrarse en la ejecución de tareas, solucionan situaciones problemáticas, toman decisiones, mientras que el liderazgo otorga cualidades definidas desde la persona como la motivación e identifican las actitudes y aptitudes que tiene su equipo para lograr una meta. Por esto, la alta gerencia de la organización debe dotarse de ambas propiedades para lograr el éxito de su equipo de trabajo.

Metodología de búsqueda de la información

En este punto se describe la manera como se encuentra la información necesaria para el desarrollo de este escrito, lo primero es conocer e identificar las palabras claves sobre la pregunta a resolver, dentro de ellas esta principalmente Liderazgo, ya que previamente se identificó el líder como eje central de las organizaciones, en el desarrollo de la búsqueda se identificaron factores clave como; talento humano y organización. Esta búsqueda se dio por medio de Google académico el cual es un buscador que permite textos y/o artículos en repositorios de universidades correspondientes al tema de investigación, a continuación, se citan las fuentes bibliográficas consultadas para el presente escrito.

Chiavenato (2008) fue una fuente de información porque este texto tiene un enfoque direccionado a la administración con personas, es decir, no solo es importante la organización sino sus colaboradores y asociados internos, ya que son estos los que más conocen de la empresa y logran visionar el futuro.

Duro (2006) fue una fuente de información porque es un texto que presenta un panorama amplio sobre el liderazgo organizacional, basado en un sistema de perspectivas que aproximan gradualmente al objeto estudio.

Gómez Ortiz (Enero-Junio de 2020) este artículo fue una fuente de información porque permite explorar una visión cercana sobre los cambios en el liderazgo para las organizaciones del siglo XXI, donde los líderes actuales deben estar preparados para la evolución tecnológica relacionados con generación de nuevos diseños o modelos organizacionales.

Goleman (1999) este artículo fue una fuente información porque nos ilustra los componente que definen un líder enfocandose que quien ejerza este rol, debe ser una persona posea inteligencia emocional tomando las emociones del equipo de trabajo, transformandolas en resultados efectivos.

Díaz, S. C. y Silva, G. H. (2023) este artículo fue tomado como fuente de información debido a que permite explorar varios conceptos, realizando un recorrido por enfoques, elementos y competencias necesarias para liderar en un contexto global de la mano de la tecnología.

Las fuentes bibliográficas relacionadas son un referente de información que permiten ampliar conocimiento acerca de la evolución del liderazgo en las organizaciones a través del tiempo, en los cuales están inmensos aspectos fundamentales como el talento humano, la cultura organizacional y cambios tecnológicos de las empresas, permitiendo estas un enfoque direccionador en la misión de un líder que es ser efectivo, estableciendo una dirección clara e inspirando con empatía su equipo de trabajo logrando su máximo potencial.

Sustentación teórica de la pregunta

Según, Estrada Mejía (2007), con la aparición del hombre se inició la transformación en el desarrollo propio de la naturaleza, la producción de instrumentos de trabajo, el descubrimiento del fuego, la invención del arco y la flecha, entre otros; permitieron inicialmente que los inventores no fueran tenidos en cuenta y en muchos casos tachados como “locos”, sin embargo, cuando se alcanzaba el resultado se convirtieron en modelo a seguir por toda la comunidad, siendo los líderes los que coordinaban esfuerzos y ayudaban a la división natural de trabajo acordes con el sexo y edad entre hombre y mujeres; adultos, niños y ancianos.

La evolución del liderazgo refleja los cambios en las sociedades, las organizaciones y las expectativas culturales a lo largo del tiempo. Desde las primeras sociedades tribales ¹ hasta la era digital moderna, la forma en que se percibe y se evalúa el liderazgo ha sido moldeada por una serie de factores históricos Estrada Mejía (2007), es por esto por lo que el liderazgo ha despertado constante investigación científica como lo es la evolución de la medicina y la tecnología han transformado no solo las capacidades físicas y mentales, sino también las estructuras sociales y organizativas. Estos avances han cambiado las expectativas sobre los líderes.

Para poder entrar en el contexto de este escrito es necesario hablar de que es un líder y de qué manera desempeña su liderazgo en las organizaciones, según Goleman (1999), una persona puede ser muy inteligente pero no tener la capacidad para conducir

¹ En las sociedades tribales la familia es la unidad de producción, así como la empresa es para el sistema capitalista. La producción es una función doméstica y las relaciones entre los parientes son relaciones económicas

un equipo, para esto se necesita tener una inteligencia emocional y dependiendo de la inteligencia emocional se desprende el tipo de liderazgo que se ejerce. De igual manera se debe tener en cuenta que un líder es un ser el cual tiene la capacidad de coordinar un grupo de hombres y mujeres siguiendo una línea en dirección al cumplimiento de metas, todos con un propósito general.

Según Estrada Mejía, (2007) Son diferentes las cualidades que debe tener un líder para desarrollar un liderazgo efectivo; entre ellas están, el carácter, carisma, compromiso, comunicación, capacidad, valentía, discernimiento, iniciativa, escucha, pasión, comunicación, actitud positiva, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, visión, entre otras. Pues estas son las herramientas principales para poder direccionar su equipo hacia el cumplimiento de metas (pág. 05).

El liderazgo repercute en la orientación, visión y toma de decisiones efectiva de cualquier grupo u organización. Ya sea en el ámbito empresarial, político, social o deportivo, se requiere de líderes capaces de inspirar, motivar y guiar a los demás hacia un objetivo común. En un mundo caracterizado por la complejidad e incertidumbre, el liderazgo se vuelve crucial para abordar los desafíos presentes. El liderazgo tiene un impacto significativo en el ser humano, por lo que el líder transforma organizaciones al tiempo que transforma vidas (Silva, 2023).

Tal como lo describe Silva (2023), es fundamental en las organizaciones contar con un líder capaz de afrontar la evolución en el liderazgo ya que las empresas desempeñan un rol muy importante en la economía de un país que va más allá de la simple producción de bienes y servicios, entrando como parte primordial la generación

de empleo creando oportunidades dentro del desarrollo social mediante prácticas empresariales de responsabilidad social afianzando organizaciones sostenibles en el tiempo. La capacidad de adaptarse a estos cambios es crucial para los líderes que buscan guiar a sus organizaciones hacia el éxito en un mundo en constante evolución.

En el ejercicio de liderazgo a nivel de grandes, pequeñas y/o medianas empresas ha sufrido una serie de cambios, los cuales ha obligado a mantener una evolución constante para poder permanecer a flote con el paso del tiempo, brindando la oportunidad de reestructurarse y adaptarse; generando una serie de aprendizajes que aportan al crecimiento de las mismas, todo esto se debe a la constante variación y nacimiento de nuevas necesidades que se requieren para poder satisfacer a la población en general.

Según Díaz, S. C. y Silva, G. H. (2023), es evidente la forma como la globalización afecta el que hacer profesional a nivel de liderazgo gerencial, la llegada de nuevos modelos, métodos y formas obliga a generar un cambio en la manera de llegarle al cliente final, con la inmersión de las nuevas tecnologías han obligado a los líderes de empresas a buscar nuevas estrategias corporativas, dándole mayor fuerza y valor al capital humano con el que cuentan en las mismas.

Teniendo en cuenta que a lo largo de la historia se ha demostrado la constancia del cambio, es importante comprender que de alguna manera es algo sobre lo que no se tiene control, los diferentes cambios que se generan en la sociedad afectan la estabilidad de las organizaciones y/o empresas. Por lo que estas han tenido que evolucionar y adaptarse a ellos para poder salir a flote. De esta manera la evolución o proceso de armonización de las organizaciones ha generado una serie de dificultades a la hora de

ejercer el liderazgo en la misma, pues conlleva una serie de retos los cuales en muchas ocasiones requiere de un proceso de adaptación y reestructuración personal y colectiva del líder y su equipo con la finalidad de sobreponerse a esos cambios Ragel (2016), es por eso por lo que en estos tiempos de cambio se hace necesario que las organizaciones puedan contar con líderes integrales que sean adaptativos, es en esta época donde la tecnología nos invade, es necesario potenciar el desarrollo para el bienestar humano, con personas creativas y con capacidad de innovar, en esta era donde la tecnología intenta desplazar la mano de obra humana limitando el campo de desarrollo de diferentes actividades.

Los seres humanos a diferencia de las maquinas poseen una serie de cualidades, las cuales son necesarias para sobreponerse a estos cambios tecnológicos y evitar el desplazamiento total del capital humano, “Ese papel ha sufrido cambios drásticos en la actualidad, pues los trabajadores asumieron funciones más complejas que la simple operación de máquinas: administración de la calidad, operación de computadoras, conocimiento de las cadenas de clientes-proveedores y de métodos para mejorar los procesos de trabajo” (Amaru, 2009, pág. 146;147) es por esto que con esta evolución ha tomado fuerza el concepto organizacional o de recursos humanos, con estas nociones es que a nivel empresarial se busca dar la importancia necesaria a dicho capital humano fortaleciendo el desarrollo de un ambiente laboral, los trabajadores van a responder de una mejor manera.

Díaz, S. C. y Silva, G. H. (2023), mencionan que las organizaciones a través del tiempo, así como están evolucionando en los bienes y servicios para generar rentabilidad

y crecimiento económico en el país, también deben estar en constante evolución del liderazgo enfocado en ambientes que cambian, organizaciones que se transforman, culturas que evolucionan, habilidades y conductas humanas que se deben adaptar a los cambios, es por esto, que las organizaciones deben tener una cultura organizacional eficiente donde se incentive el sentimiento de conexión entre el capital humano, este sentimiento se basa en la percepción de estar valorado y comprendido dentro de la empresa a través de una comunicación abierta, reconocimiento, desarrollo personal, trabajo en equipo, bienestar, responsabilidad social y ética, ya que tener un equipo de trabajo que ejecute con sinergia genera productividad y crecimiento a nivel personal como empresarial

Según Rozo, Flórez, & Gutierrez, (Julio - diciembre de 2019) los líderes deben estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos ya que hoy en día estas herramientas permiten analizar datos que contribuyen a la toma de decisiones informadas, precisas y en tiempo real mejorando la previsión, identificación de tendencias y optimizando estrategias, igualmente es importante incursionar con la inteligencia artificial ya que esta herramienta puede proporcionar análisis predictivos, automatización de tareas, ayudando a los líderes a tomar decisiones más rápidas, por tal razón, las personas o capital humano que cuente con estas competencias se vuelve apetecido por los reclutadores a nivel mundial. Teniendo en cuenta lo anterior la evolución del liderazgo ha sido un proceso continuo de adaptación y cambio, impulsado por avances en tecnología, cambios sociales y nuevas teorías sobre el comportamiento humano. A medida que el entorno global y tecnológico sigue evolucionando, el liderazgo también seguirá adaptándose para enfrentar

nuevos desafíos y oportunidades, es por esto por lo que el liderazgo en las organizaciones es un tema multifacético que abarca cómo los líderes influyen en sus equipos, guían a sus organizaciones hacia el logro de metas, y crean una cultura organizacional efectiva.

La cultura organizacional es un conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido. Es decir, la cultura se constituye en un modo de vida y configura unas formas de relación entre los individuos de cada organización. (Riaga, 2006), es por esto que los líderes juegan un papel crucial en la creación y el mantenimiento de la cultura organizacional, ya que la cultura refleja los valores, creencias y comportamientos que predominan en las organizaciones, influyendo en acciones y decisiones, igualmente se debe tener un liderazgo positivo que aporte a la moral y el compromiso de los empleados teniendo en cuenta que los líderes muestran empatía, reconocimiento y apoyo aportando a la construcción de un ambiente de trabajo motivador y colaborativo, por otra parte los líderes deben ser capaces de manejar conflictos de manera efectiva, promoviendo un entorno de resolución constructiva y evitando que los problemas se conviertan en barreras para el éxito organizacional.

Por otra parte, la gestión talento humano en una organización es fundamental, según Chiavenato (2008), "Los RRHH se convirtieron en el recurso más importante de la organización y en el factor determinante del éxito de la empresa" (pág. 3) convirtiéndose es una disciplina estratégica que busca maximizar el potencial de las personas en las organizaciones. Al adoptar un enfoque integral y centrado en las personas, las empresas

pueden construir equipos de alto desempeño y alcanzar el éxito a largo plazo. Es por esta razón que la cultura organizacional y la gestión del talento humano están estrechamente relacionadas debido a que una gestión efectiva del talento humano debe tener en cuenta la cultura existente y trabajar para fortalecerla o transformarla si es necesario ya que se convierte en un activo intangible de gran valor para cualquier empresa. Al invertir en el desarrollo de una cultura fuerte, las organizaciones pueden mejorar su desempeño, atraer y retener talento, y construir una marca sólida.

Igualmente, Chiavenato (2008) menciona que “La tecnología pasó por un increíble e intenso desarrollo y comenzó a influir en el comportamiento de las organizaciones y de las personas que participaban en ellas. El mundo seguía cambiando. Además, los cambios eran cada vez más veloces.” (Pág,03) Teniendo en cuenta que la transformación digital ha redefinido el panorama empresarial, demandando un nuevo tipo de líder capaz de navegar por un entorno cada vez más complejo y cambiante siendo visionarios, adaptables, tecnológicos y capaces de inspirar a sus equipos de trabajo. comunicando una visión clara y motivadora, empoderando a sus equipos y creando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Al hacerlo, podrán impulsar la transformación digital de sus organizaciones y alcanzar el éxito a largo plazo.

Conclusiones.

La evolución del liderazgo es un proceso dinámico e incesante, estrechamente vinculado a los cambios sociales, culturales y tecnológicos. Los líderes del futuro deberán combinar habilidades tradicionales, como la visión y la capacidad de toma de decisiones,

con nuevas competencias, como la inteligencia emocional, la adaptabilidad y la capacidad de construir relaciones basadas en la confianza. La investigación en este campo seguirá siendo esencial para identificar las nuevas tendencias y desarrollar los modelos de liderazgo que mejor se adapten a los desafíos del siglo XXI.

El liderazgo integral es un factor determinante para el éxito de las organizaciones en la era digital. Al cultivar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y el desarrollo de las personas, las empresas no solo garantizan su supervivencia, sino que también se posicionan como líderes en sus respectivos sectores productivos.

Por último, lo que más deja claro el desarrollo de este informe es que cada vez más el capital humano de las empresas se vuelve protagonista, porque son las personas las llamadas a generar los cambios y a guiar a otras personas hacia el éxito empresarial.

Referencias

- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría General y Proceso Administrativo*. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Díaz, S. C. (2023). Liderazgo global: una revisión del concepto, enfoques, competencias y retos en el contexto organizacional actual. *Clio América*, <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliоamerica/article/view/5578/4555>.
- Duro, A. (2006). *Introducción al Liderazgo Organizacional. Teoría y metodología*. Madrid: Dykinson.
- Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Redalyc.org*, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>.
- Etkin, J. R. (2005). *Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado*. México DF: Ediciones Granica SA.
- Ferrell, O. C., Hirt, G., Ramos, L., Adriaenséns, M., & Florez, M. (2004). *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante*. Mc Graw-Hill.
- Goleman, D. (1999). Que Define a un Líder. *Revista Dinero*, <https://arbodev.com/wp-content/uploads/2012/10/lider-1.pdf>.
- Gómez Ortiz, E. J. (Enero-Junio de 2020). El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 5(9), (217-235).
- Maximiano, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría General y Proceso Administrativo*. Pag. 38.
- Ragel, J. A. (2016). *Liderazgo Estratégico mas allá de los hábitos Efectivos*. Maracaibo - Venezuela: Editorial INVER-E-GROUP VENEZUELA C.A.
- Riaga, M. R.-C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresa. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>.
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresas*, 11-32.
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutierrez, C. (Julio - diciembre de 2019). Liderazgo Organizacional como elemento clave para la Dirección Estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, Volumen 7, Número 2, Pág 62-67.