

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Liderazgo Emocional y Prácticas Transformacionales en Equipos de Trabajo

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Alta Gerencia

John Harold Gómez Giraldo¹

John Alexander Ceballos Cardona²

Oscar Eduardo Duque³

Jhon Edisson Amortegui Granada⁴

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2025

¹Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington Pereira
E-mail : john.gomez.3355@uniremington.edu.co

² Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington Pereira
E-mail: john.ceballos.7736@uniremington.edu.co

³ Asesor Temático Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira
Email: oscar.duque@uniremington.edu.co

⁴ Asesor Metodológico Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira
Email: john.amortegui@uniremington.edu.co

Dedicatoria

Quiero dedicar este proyecto a Dios porque siempre me respalda en todo lo que me propongo, por toda la capacidad de asumir nuevos retos y a mi esposa Natalia Cardona por siempre estar ahí en los momentos en que más la he necesitado, a mi hijo Mateo Gómez por expresarme siempre una sonrisa y entenderme cuando debo estar enfocado en mis objetivos, a mis papás que han querido siempre lo mejor para mí y que de una u otra manera siempre están dispuestos a apoyarme.

John Harold Gómez Giraldo

A Elena López, mi compañera de vida, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente inagotable de inspiración, a mis hijas, Paulina Ceballos y Laura Ceballos, por recordarme cada día el verdadero significado de la dedicación y el esfuerzo, este trabajo es para ustedes que son mi motor y razón para seguir adelante, con la esperanza de que siempre encuentre en mí un ejemplo de perseverancia y liderazgo.

John Alexander Ceballos Cardona

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por darnos la posibilidad de realizarnos como profesionales y especialistas, a la Corporación Universitaria Remington sede Pereira por proporcionar las herramientas para adquirir nuevos conocimientos, a los educadores seleccionados para compartir sus conocimientos y tener la paciencia para hacer de cada espacio un momento de aprendizaje, a nuestras familias por su apoyo incondicional para con nosotros, a nuestros compañeros que con su entusiasmo , necesidad y voluntad de aprender, se comportaron e hicieron que este proceso fuera agradable para llevar a feliz término un resultado que aportó nuevos conocimientos en todos los aspectos de nuestra vida.

Tabla de Contenido

	Pág.
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	6
Metodología de búsqueda de la información	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
El liderazgo y sus principales tipos	9
Inspiración a través del liderazgo emocionalmente inteligente.....	11
Liderazgo transformacional en un entorno competitivo	13
Liderazgo inteligente la fusión entre IE y liderazgo transformacional	14
Las emociones corrosivas en el liderazgo	15
Conclusiones.....	16
Lista de referencias	18

Resumen

En el trabajo que se entrega, se analiza cómo el liderazgo emocional y las prácticas transformacionales impactan positivamente los equipos, se utiliza el modelo de liderazgo de rango completo destacando la combinación de estilos transaccionales y transformacionales y además se recalca el liderazgo emocional como motivador e inspirador en los empleados, considerando así sus emociones para generar un ambiente de trabajo positivo que mejore el desempeño y fomente el compromiso de estos. En el contexto empresarial, se resalta la importancia de adaptarse a los cambios acelerados del entorno económico y tecnológico, enfatizando en la necesidad de encontrar líderes emocionalmente inteligentes que influyan de manera positiva en sus equipos para crear una cultura organizacional sólida, estos dirigentes deben ser competentes en la escucha, comprender y apoyar a sus colaboradores fomentando la confianza y colaboración. En este informe el lector encontrará un análisis detallado de los tipos de liderazgo enfocado e inspirado en las emociones, la inteligencia, la competitividad, y la fusión entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional con una metodología que incluye revisión bibliográfica basada en reconocidos escritores, incluyendo libros digitales, Google Académico y la biblioteca de la Corporación Universitaria Remington, con el fin de analizar cómo el liderazgo emocionalmente inteligente puede influir en los resultados de las organizaciones puesto que, el liderazgo transformacional origina una visión inspiradora y establece metas claras y realistas que mejoran el bienestar y motivan a los empleados ayudando al éxito a largo plazo de las organizaciones.

Palabras Claves: Liderazgo, Comunidad, Organización, Emociones, Desafío

Pregunta orientadora de la búsqueda

Desde el comienzo de la historia, los seres vivos se han caracterizado por formar grupos o comunidades donde cada integrante tiene un rol específico, el cual se debe desempeñar para pertenecer a estas comunidades, siempre han sobresalido unos pocos individuos que se mueven, proponen, influyen y lideran por el bien del colectivo y el crecimiento y fortalecimiento de la misma comunidad; tal es la influencia de estos individuos en el caso de la raza humana que han trascendido más allá del territorio que habitan y han logrado llegar a ser reconocidos como líderes innatos. “Si alguien desea ejercer una influencia significativa en una persona, una organización o una comunidad, lo mejor será que invierta su energía en adquirir los comportamientos que le lleven a ser el mejor líder dentro de lo posible” (Kouzes & Posner, 2018, p. 50). Es ahí que estas personas tienen el poder de mover masas y convencerlos para que realicen tareas que beneficien o perjudiquen según sus intenciones, personas como Mahatma Gandhi, líder pacifista que luchó por la independencia de India, Nelson Mandela que luchó por la igualdad racial en Sudáfrica, Steve Jobs fundador de Apple o el mismo Jeff Bezos creador de Amazon que genera cientos de empleos y beneficios a su comunidad y al mundo con su modelo económico tan exitoso, estas personas han demostrado una inteligencia y una tenacidad de admirar la cual ha transformado la historia a través del tiempo.

Ahora bien, sería valioso plantear una pregunta que envuelve a todos los líderes en el hemisferio, personas que con características únicas han aportado valiosas ideas para mejorar la calidad de vida de la comunidad y del mundo en general, ¿Cómo puede el liderazgo basado en la inteligencia emocional y las prácticas transformacionales inspirar, motivar y mejorar el desempeño de los equipos en un entorno organizacional competitivo?

En este orden de ideas, para introducirse al mundo del liderazgo y dar respuesta a la anterior pregunta, es necesario plantear un objetivo general analizando la relación del liderazgo basado en inteligencia emocional y la forma de inspirar desde el ejemplo para obtener

resultados, teniendo en cuenta que el ser humano por naturaleza es sociable, necesita de los demás para poder sostenerse en el tiempo articulando los objetivos específicos de cómo las emociones son importantes para el liderazgo en las personas, la forma como desde el ejemplo las personas y el entorno empresarial tienen resultados positivos y cómo se conjugan las emociones y la influencia para potencializar los resultados.

Lo anterior, porque hay personas que toman las riendas en pro de contribuir al crecimiento de un grupo, comunidad y de sí mismos, en el campo empresarial un líder debe generar confianza en el entorno, escuchar a su equipo, al gobierno corporativo y a la comunidad que rodea la compañía, esto con el fin de obtener beneficios económicos (Goleman, 2014).

Todo líder debe cumplir con ciertos requisitos los cuales hacen que la comunidad a la cual dirige llegue con empatía, aceptabilidad y que genere confiabilidad, para poder lograr esto y ser un ejemplo a seguir debe aprender a escuchar, comprender y aceptar que todas las personas son partícipes y que pueden aportar valor al crecimiento de las organizaciones, según Peter Drucker en el libro escrito por John Maxwell, las 21 cualidades indispensables de un líder:

El padre del concepto gerencial moderno de los Estados Unidos cree que el 60% de todos los problemas gerenciales son el resultado de comunicaciones pobres.

Yo diría que la gran mayoría de los problemas de comunicación vienen de no saber escuchar (Drucker citado por Maxwell, 1999, p. 40).

Metodología de búsqueda de la información

Para el desarrollo de este informe de profundización se hizo necesario utilizar una metodología de revisión bibliográfica minuciosa, realizando un análisis para la exploración de la información en la que se tiene en cuenta los motores de búsqueda como Google Académico, bases de datos de la universidad y libros digitales, adicionalmente elementos aportados por el docente Oscar Eduardo Duque durante el seminario de “Habilidades para el Desarrollo del Liderazgo en Personas y Equipos”. Con el objetivo de abordar de manera integral los temas más

relevantes relacionados con el liderazgo basado en las emociones y la manera como la influencia en las personas y organizaciones se fortalece a medida que los resultados y la armonía entre estos crece, surge así:

La necesidad de hacer una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el tema objeto de estudio siempre ha estado presente como recomendación básica en los manuales de metodología para familiarizarse con los componentes teóricos y metodológicos del mismo, orientar la elaboración del proyecto de investigación e indagar sobre el estado de la cuestión según las investigaciones previas realizadas (Arroyo & Sábada, 2012, pp. 178 - 179).

El liderazgo es uno de esos temas que están profundamente ligado a las relaciones humanas y que se han realizado numerosos estudios puesto que, la revisión bibliográfica se encuentra enfocada en el liderazgo, esto revela que desde las teorías antiguas de los grandes líderes hasta los enfoques más contemporáneos que priorizan la inteligencia emocional o el liderazgo transformacional que ha evolucionado de manera notable.

Uno de los aportes más importantes al estudiar el liderazgo a través de esta metodología es la capacidad de identificar la influencia de un entorno sociocultural, los líderes no surgen de la nada, sino que su estilo y realidad están determinados en gran medida por las circunstancias históricas y socioeconómicas en las que actúan, este enfoque es vital cuando revisan autores que han trabajado sobre el liderazgo en contextos de cambio social, crisis o transformación.

Sustentación teórica de la pregunta

En el siguiente informe de profundización se procura abordar el liderazgo basado en la inteligencia emocional y las prácticas transformacionales para inspirar, motivar y mejorar el desempeño de los equipos en un entorno organizacional competitivo teniendo en cuenta la importancia de generar influencia dentro de las organizaciones para el logro del desarrollo del

liderazgo, partiendo desde aquellas barreras que pueden encontrarse en el ambiente laboral y que llegan a afectar el cumplimiento de los logros generales.

El liderazgo como concepto y práctica ha venido evolucionando significativamente y se ha caracterizado por sus cambios rápidos en avances tecnológicos con incertidumbre económica y mercados cada vez más globalizados, además el papel del líder se vuelve más importante ya que no se trata únicamente de delegar tareas o supervisar el cumplimiento de las metas, puesto que el liderazgo efectivo requiere una profunda comprensión de las personas validando sus emociones y sus motivaciones para ser alineado con los objetivos de la organización.

En un mundo organizacional lleno de indicadores de desempeño, análisis de datos y resultados financieros, puede ser fácil olvidar que una organización está conformada por seres humanos y que la verdadera conexión humana es fundamental para el éxito sostenido, tal es que los líderes emocionalmente inteligentes combinados con un enfoque transformacional logran ver más allá de los números, se enfocan en las personas y cómo inspirarlas a través de una conexión genuina.

La inteligencia emocional tiene la capacidad en una persona de reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones incluyendo las de los demás, cuando un líder tiene alto nivel de inteligencia emocional es posible que pueda crear un ambiente de trabajo más positivo, donde las relaciones interpersonales sean más fluidas y el equipo se sienta comprendido y valorado, también los líderes emocionalmente inteligentes están en la capacidad de reconocer el estado emocional de sus colaboradores para ajustar un estilo de liderazgo que motive de manera eficaz (Goleman, 2014).

El liderazgo y sus principales tipos

Las organizaciones para poder crecer y estar siempre a la vanguardia deben saber escoger a la persona que sepa llevarlas a la cima, es por esto que un buen líder es la clave o la

llave al éxito; cada líder tiene rasgos fundamentales que los diferencian de otros y aquí se listarán los más relevantes:

Líder Autocrático: Esta persona toma decisiones sin consultar al equipo, pero esto no quiere decir que sea malo, ya que es eficiente para enfrentar cualquier situación crítica que se le presente, aunque si es importante aclarar que puede limitar la creatividad y la motivación de su grupo de trabajo (Northouse, 2022).

Liderazgo Democrático: Las características de estas personas van en la toma de decisiones promovida por colaboración y compromiso, pero tiene el inconveniente que ralentiza los procesos en momentos críticos en los que tal decisión debe ser de inmediato (Goleman, 2013).

Liderazgo Transformacional: Las personas que emplean esta técnica se enfocan en inspirar y motivar a sus colaboradores con el fin de alcanzar su máximo potencial el cual de esta manera promueve cierto grado de innovación con compromiso (Bass, 2006).

Liderazgo Laissez-faire: Esta clase de liderazgo está enfocado en dar la autonomía necesaria al equipo con una supervisión mínima y puede funcionar muy bien con equipos capacitados pero el inconveniente es que genera falta de dirección (Avolio, 1991).

Liderazgo Transaccional: Este método es utilizado como recompensa y castigo puede ser efectivo en tareas de rutina, pero deja de lado el desarrollo creativo puesto que los colaboradores se enfocan en buscar solo la recompensa prometida (Bass, 1985).

Liderazgo Servicial: Tal método está condicionado en que el líder prioriza las necesidades del equipo y crea lealtad frente a ellos y esto puede ser un gran error debido a que puede desequilibrar los objetivos de la organización (Greeleaf, 2002).

Inspiración a través del liderazgo emocionalmente inteligente

Los líderes que comprenden y gestionan sus propias emociones pueden transmitir estabilidad y confianza a sus equipos y en los momentos de estrés o crisis buscan en su líder reacciones emocionalmente equilibradas que puedan influir positivamente en la actitud del grupo, manteniendo la calma y el enfoque en las soluciones, lo que inspira a los empleados a actuar de manera similar; es así como los líderes emocionalmente inteligentes tienden a establecer metas claras y realistas ajustadas a las capacidades y el bienestar de sus colaboradores, lo que fomenta un ambiente de trabajo saludable y motivador (Morgado, 2014).

La empatía es parte fundamental de la IE y en el liderazgo se convierte en una herramienta esencial para la motivación puesto que, un líder empático tiene la facultad de ponerse en el lugar de sus colaboradores para comprender sus necesidades y ofrecerles el apoyo adecuado, esto no solo genera confianza, también motiva a los empleados a comprometerse más con su trabajo sabiendo que sus esfuerzos son valorados y sus dificultades comprendidas, sumado a un reconocimiento genuino de los logros individuales y colectivos creando un poderoso motivador que puede elevar la moral del equipo y mejorar el desempeño general.

Un líder que practica la autorregulación es capaz de mantener un ambiente de trabajo sano libre de tensiones innecesarias incluso cuando enfrenta desafíos, esta habilidad para gestionar las propias emociones tiene un efecto directo en el desempeño del equipo, ya que reduce los conflictos internos y promueve una comunicación más asertiva; así mismo la autoconciencia permite a los líderes reconocer sus fortalezas y debilidades, haciéndolos más transparentes y abiertos a la retroalimentación generando un entorno de aprendizaje continuo en sus equipos.

Las organizaciones actuales operan en mercados caracterizados por cambios rápidos, ya que la globalización y los avances tecnológicos hacen parte fundamental del proceso de cambio,

en este contexto se requiere un tipo de liderazgo que no solo se enfoque en la ejecución táctica, sino que también motive a los empleados a través de la visión y el desarrollo personal y la unión de los valores individuales con los objetivos de las organizaciones; lo que ayuda a buscar un entorno competitivo exigiendo a los equipos de alto rendimiento un liderazgo que aborde tanto las necesidades emocionales como motivacionales de los miembros (Warren, 2008).

Un líder que tiene conocimiento sobre la comunicación no verbal y que además es emocionalmente inteligente comprende las necesidades de su equipo y también domina el arte de expresarlas a través de gestos, expresiones faciales y el lenguaje corporal, estas señales no verbales son herramientas importantes para crear un ambiente de confianza, apoyo y motivación, al observar cómo los miembros de su equipo responden a estos gestos el líder puede ajustar su enfoque para inspirar y guiar de modo efectivo, con estas prácticas transformacionales un líder logra alinear sus acciones con los mensajes que transmite, generando cohesión y compromiso en el equipo donde el lenguaje corporal refuerza las palabras (Davis, 2006).

Uno de los retos para la humanización del liderazgo consiste en que el líder apueste por las personas, crea en ellas, las mire en positivo y promueva sus capacidades. En los últimos tiempos, en muchas de las ocasiones en las que hablamos de la aceptación incondicional enmarcada en cursos o talleres counselling, surge el concepto de la ternura y la necesidad de hablar de ella y de mostrarla como un valor a cuidar y potenciar, la ternura envuelve, acoge y permite que el otro se sienta en un ambiente cálido y de aceptación incondicional en el que no necesita defenderse ni justificarse, y solo le queda dar nombre a lo que le preocupa sabiendo que no va a sentirse juzgado por la persona que le escucha (Bermejo, 2012).

El liderazgo transformacional impacta la cultura organizacional y la eficacia en las entidades, este informe está basado en el modelo de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio, combinando estilos de liderazgo transaccional y transformacional, destacándose por crear una cultura positiva con mayor eficacia; además se resalta la necesidad de adaptarse al

nuevo orden económico mundial, promoviendo el desarrollo humano y la cultura corporativa con líderes que impulsen cambios y mejoras en las organizaciones (Riaga, 2006).

Liderazgo transformacional en un entorno competitivo

El liderazgo transformacional se centra en inspirar a los colaboradores para que superen sus expectativas y se comprometan plenamente con la visión organizacional, este estilo de liderazgo es especialmente relevante en entornos competitivos, donde la innovación, el cambio y la adaptabilidad son esenciales para el éxito. La inspiración a través de una visión clara y atractiva refleja en los líderes transformacionales que sean capaces de articular una visión poderosa del futuro que resuena con los valores y aspiraciones de sus equipos, esta capacidad de “pintar” un futuro inspirador hace que los empleados se sientan parte de algo más grande que ellos mismos, lo que aumenta su sentido de propósito y les impulsa a contribuir más allá de lo esperado al comunicar una visión convincente, los líderes transformacionales logran generar un compromiso emocional que va más allá de la simple relación laboral.

Ahora bien, la estimulación intelectual hace que los líderes transformacionales fomenten una cultura de creatividad e innovación, en lugar de aferrarse a prácticas tradicionales, estos líderes desafían a sus equipos a pensar de manera diferente, a explorar nuevas soluciones y a ser proactivos en la resolución de problemas. Este tipo de liderazgo crea un ambiente dinámico en el que los empleados sienten que sus ideas y aportes son valorados, lo que refuerza su motivación y mejora su rendimiento.

Mejorar el desempeño a través del desarrollo individual hace que los líderes transformacionales no solo se preocupen por los resultados organizacionales, sino también por el desarrollo personal de sus colaboradores, al proporcionar retroalimentación constructiva, oportunidades de aprendizaje y mentoría, estos líderes ayudan a los empleados a crecer en sus roles, lo que a su vez mejora su desempeño y contribuye al éxito general de la organización; en

un entorno competitivo, este enfoque en el desarrollo individual se traduce en equipos más competentes, resilientes y preparados para enfrentar los desafíos del mercado.

Liderazgo inteligente la fusión entre IE y liderazgo transformacional

El liderazgo inteligente es el resultado de la combinación armoniosa de la IE y el liderazgo transformacional, un líder inteligente no solo entiende las emociones de su equipo, sino que también es capaz de aprovechar esas emociones para motivar e inspirar, este tipo de liderazgo tiene un enfoque estratégico que busca crear resultados a largo plazo, tanto en el desempeño individual como colectivo, alineando las metas personales de los colaboradores con los objetivos de la organización. La inspiración sostenida en un líder inteligente sabe que no es un evento aislado, sino un proceso continuo, a través de la inteligencia emocional es capaz de mantener una conexión emocional con su equipo, adaptando su estilo de liderazgo a las circunstancias cambiantes y asegurándose de que cada miembro del equipo se sienta valorado y motivado, al integrar el enfoque transformacional, el líder puede mantener esta inspiración al vincular el trabajo cotidiano con un propósito más grande y significativo.

La motivación basada en el bienestar emocional y el desarrollo personal en un entorno organizacional competitivo hace que los líderes inteligentes no solo se enfoquen en los resultados inmediatos y en el bienestar a largo plazo de sus empleados, esto incluye el reconocimiento y la recompensa por los logros y el fomento de un ambiente de trabajo positivo con el apoyo continuo del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, de esta manera la motivación no es algo que deba ser forzado, sino una consecuencia natural de un entorno que promueve la autorrealización.

El mejorar el desempeño a través de la alineación de objetivos sugiere que el liderazgo inteligente busque alinear las metas individuales con los objetivos estratégicos de las organizaciones, combinando la IE con el liderazgo transformacional, el líder es capaz de identificar las fortalezas y motivaciones personales de cada miembro del equipo y vincularlas con

los desafíos y oportunidades de la organización, esta alineación mejora el desempeño y aumenta la satisfacción laboral, lo que a su vez reduce la rotación de personal y crea una cultura organizacional más sólida y cohesionada.

Las emociones corrosivas en el liderazgo

Liderar en ambientes difíciles donde cada colaborador tiene maneras diferentes de actuar y de pensar porque las opiniones son divididas, se convierten en un reto del diario vivir, es por esto que saber llevar emociones tóxicas como la envidia y la vanidad pueden afectar las relaciones humanas; estas emociones no sólo deterioran la salud mental de quienes lideran, sino que también generan tensiones y divisiones en el equipo de trabajo, ya que impactan negativamente en el rendimiento de quienes lo conforman y es importante desarrollar empatía e inteligencia emocional para tratar cada imprevisto, porque si un líder no puede controlar tales situaciones y no logra que su equipo las controle, el crecimiento de la compañía se va a ver afectado, si por el contrario todo se maneja adecuadamente el crecimiento personal y profesional se verá beneficiado, puesto que el ambiente laboral fomentará la colaboración creando una armonía productiva y positiva (Morgado, 2017).

Conclusiones

El liderazgo basado en la inteligencia emocional y las prácticas transformacionales tiene un impacto profundo en la inspiración, motivación y mejora del desempeño de los equipos en un entorno organizacional competitivo, al ser emocionalmente inteligentes, los líderes son capaces de crear relaciones más fuertes, mejorar la comunicación y gestionar de manera efectiva las emociones, lo que genera un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente, al mismo tiempo el liderazgo transformacional ofrece una visión inspiradora que estimula la creatividad y el desarrollo personal promoviendo un nivel elevado de compromiso con los objetivos de la organización.

Cuando ambos enfoques se combinan en un liderazgo inteligente se crea una sinergia que permite a los equipos no solo alcanzar sino superar sus metas, mientras se mantiene un ambiente de trabajo positivo y motivador en un entorno competitivo, este tipo de liderazgo no solo garantiza el éxito a corto plazo, además sienta las bases para un crecimiento y desarrollo sostenido a largo plazo, el liderazgo basado en la inteligencia emocional y las prácticas transformacionales es crucial para fortalecer la motivación y mejorar la productividad de los equipos de trabajo en las organizaciones colombianas; los líderes que comprenden y gestionan sus propias emociones, además de inspirar y motivar a sus colaboradores, logran crear ambientes de trabajo positivos y colaborativos; este enfoque no solo incrementa la productividad y la eficiencia, sino que también promueve el crecimiento personal y competitivo de los colaboradores, consolidando una cultura organizacional más fuerte y cohesiva.

En el contexto Colombiano, es esencial que los líderes se adapten a los cambios económicos y tecnológicos, utilizando la IE para construir relaciones de confianza y colaboración; al integrar el liderazgo transformacional, los líderes pueden articular una visión inspiradora que fomente la creatividad y la innovación en sus equipos; la combinación de estos enfoques consolidará el éxito de las compañías tanto a corto plazo como a largo plazo, estableciendo

bases sólidas para un crecimiento sostenible y de esta manera asegura el bienestar de los miembros de la organización.

Lista de referencias

- Arroyo Menéndez, M., & Sábada Rodríguez, I. (2012). *Metodología de la investigación social*. (M. Arroyo Menéndez, Ed.) Síntesis.
- Avolio, B. B. (1991). *El rango completo del desarrollo del liderazgo*. Binghamton, Nueva York: Bass, Avolio & Associates.
- Bass. (1985). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*. Nueva York: Free Press.
- Bass, B. R. (2006). *Liderazgo Transformacional*. Mahwa, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bermejo, J. C. (2012). *Humanizar el Liderazgo*. Descléede Brouwer.
- Davis, F. (2006). *Inside Intuition. What we know about Non-Verbal Communication*.
- Goleman, B. &. (2013). *Liderazgo Primal: Liberando el poder de la inteligencia emocional*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Greeleaf, R. (2002). *El liderazgo servicial: un viaje hacia la naturaleza del poder legítimo y la grandeza*. Mahwah, Nueva Jersey: Paulist Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2018). *El desafío del liderazgo: Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*. (A. González Dalmau, Trad.) Reverte-Management.
- Maxwell, J. C. (1999). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Grupo Nelson.
- Morgado, I. (2014). *Emociones e Inteligencia Social*. Barcelona: Planeta Libros.
- Morgado, I. (2017). *Emociones Corrosivas*. Barcelona, España: Planeta Libros S.A.
- Northouse, P. G. (2022). *Teoría y Práctica*. Thousand Oaks, California, Estados Unidos: SAGE Publications.
- Riaga, M. R.-C. (Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas Martha. *REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, X IV (1)*, 17.
- Warren, R. (2008). *Liderazgo con Propósito lecciones de Liderázgo basadas en Nehemías* (LIDERAZGO CON PROPÓSITO ed.). (VIDA, Ed.) Miami, Florida, Estados Unidos de Norte América: Editorial Vida.