



TRABAJO DE GRADO  
Opción Seminario-Diplomado.

La transformación del Liderazgo en las instituciones empresariales

Corporación Universitaria Remington  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Especialización en Alta Gerencia

Lucy Andrea Benavides Corrales<sup>1</sup>  
Millerlandy Navia Reina<sup>2</sup>  
Oscar Eduardo Duque<sup>3</sup>  
Jhon Edisson Amórtegui Granada<sup>4</sup>  
Seminario de Grado en Habilidades de Liderazgo en Persona y  
Equipos 2025

---

<sup>1</sup> Estudiante Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: [lucy.benavides.6822@miremington.edu.co](mailto:lucy.benavides.6822@miremington.edu.co)

<sup>2</sup> Estudiante Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: [millerlandy.navia.2609@miremington.edu.co](mailto:millerlandy.navia.2609@miremington.edu.co)

<sup>3</sup> Asesor Temático Seminario en Habilidades de Liderazgo en Persona y Equipos Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: [oscar.duque@uniremington.edu.co](mailto:oscar.duque@uniremington.edu.co)

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

## **Dedicatoria**

Le dedicamos el trabajo inicialmente a Dios que nos ha dado la oportunidad de formarnos en esta especialización, además a nuestras familias, seres queridos e hijos que nos dan su confianza a cada una de nosotras, brindándonos fuerzas de ánimo y apoyo, siendo el motor de nuestras vidas para seguir luchando por nuestros sueños y alcanzar los logros propuestos.

Igualmente, a nuestros docentes por transmitirnos sus habilidades, capacidades, experiencias y vivencias que nos permiten visualizarnos hacia una nueva era de innovación, transformación y desarrollo.

## **Agradecimientos**

Queremos agradecer el apoyo constante de la familia de cada una, porque son el impulso para crecer en cada aspecto de nuestra vida, incluida la formación académica, aunque existen retos que afectan el tiempo en familia, ellos son incondicionales. Agradecer a la Universidad por impartir conocimiento que enriquece nuestro proyecto de vida y nos permitirá aportar a las organizaciones tanto nivel personal como profesional.

## Tabla de contenidos

<b>TRABAJO DE GRADO .....</b>	<b>1</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>2</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>3</b>
<b>Tabla de contenidos .....</b>	<b>4</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>1.       Pregunta orientadora de la búsqueda.....</b>	<b>6</b>
<b>2.       Metodología de búsqueda de la información.....</b>	<b>8</b>
<b>3.       Sustentación teórica de la pregunta.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 identificación de un Líder dentro las organizaciones y la transformación en los equipos .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Teorías del liderazgo.....</b>	<b>13</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>17</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>18</b>

## Resumen

El presente documento destaca la importancia y el transformación que genera el liderazgo en las entidades, además la influencia del líder y como se ve reflejada en la productividad, el ambiente laboral y la toma de decisiones y que lleva al planteamiento de la pregunta ¿Cómo influye el liderazgo en las organizaciones, en el desarrollo de las operaciones de las personas y equipos de trabajo con eficiencia, eficacia y satisfacción en la gestión? , para encontrar una respuesta se indaga en el concepto de liderazgo y las diferentes teorías que se han presentado a través de la historia con respecto a los estilos de liderazgo , desde las primeras contribuciones de Confucio y Lao Tzu, hasta la evolución que se fue presentando en los conceptos, capacidades y habilidades que fueron desarrollando los líderes y que son traídas al contexto actual, tal como lo es la teoría de rasgos, del comportamiento, de contingencia, transformacional , entre otras; llegando a concluir que el líder influye en todos los aspectos organizacionales y nos invita a reflexionar sobre la importante del liderazgo en la generación de un ambiente laboral óptimo y eficiente para alcanzar el cumplimiento de las metas

**Palabras clave:** Liderazgo, Organización, Comportamiento, Teorías.

## 1. Pregunta orientadora de la búsqueda

Se ha evidenciado, cómo saber liderar en las organizaciones genera un impacto en todos los procesos, crea un ambiente organizacional óptimo, sus integrantes tienen sentido de pertenencia y su productividad es eficiente, logrando así, la orientación de un equipo a transformar sus iniciativas, a desarrollar nuevas estrategias, a fortalecer la seguridad en las decisiones que aporten a la ejecución de las actividades de la empresa y del individuo. Según el autor Yukl, Gary:

Las conductas de liderazgo relevantes incluyen la planificación de cómo se aprovecha eficientemente el personal y los recursos, la creación de planes de contingencias para abordar posibles obstáculos y emergencias, involucrar a los miembros con la pericia relevante en la planificación de las actividades del equipo y organizar reuniones para resolver colectivamente problemas y planificar las actividades. (Gary, 2008, p. 339)

Así mismo, es de gran importancia identificar qué tipos de líderes se tienen en las organizaciones, debido que el liderazgo ha evolucionado significativamente con el pasar del tiempo, adaptándose a las transformaciones del entorno empresarial y social.

Los primeros avances sobre el liderazgo, en oriente, se le debe a Confucio, quien hacia el año 500ac escribió un tratado sobre gobierno y administración en el que condensó las principales reglas para gobernar y administrar, y la forma en que debían desarrollarse los procedimientos. Confucio recorrió China enseñando como debía ejercerse el liderazgo, exaltando la importancia de que los líderes debían ser benevolentes, humanos, justos y modernos. (Barbosa, 2016, p. 9)

En la actualidad no se está tan lejos de este concepto, ya que se consideran como una de las características que se tienen o se van formando en los líderes a través de la experiencia.

Otro autor del liderazgo fue Lao Tzu quien es el padre del taoísmo, afirmaba que los líderes debían “aprender de las personas, planear con ellas, comenzar con lo que ellas tienen y construir sobre lo que ellas saben y conocen” refería también que “un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, no tan buenos cuando las personas le obedecen y lo elogian y peor cuando lo desprecian, un buen líder es aquel que habla poco cuando su trabajo está hecho y es capaz de reconocer que lo hizo con otros”. (Lao Tzu citado por Barbosa, 2016, p.10)

En las organizaciones se fomentan el trabajo en equipo, no hay un yo lo hice, sino un lo hicimos, que permite llegar a cumplir las metas propuestas y al crecimiento del individuo, frente a lo anterior se plantea un interrogante que será tema de estudio.

¿Cómo influye el liderazgo en las organizaciones, en el desarrollo de las operaciones de las personas y equipos de trabajo con eficiencia, eficacia y satisfacción en la gestión?

## 2. Metodología de búsqueda de la información

Este trabajo, se realiza mediante un proceso de búsqueda de datos y contenido sobre el liderazgo y el impacto que genera en las organizaciones, a través de las siguientes fuentes bibliográficas.

- Libro: "Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo" de Barbosa Ramírez, David Contreras Torres, Francoise, Piñeros Espinosa, Rafael (2016).
- Libro: "El líder y el trabajo en equipo" de Alejandro Gabriel López (2022).
- Libro: "El arte de liderar" de Jonathan Porras Álvarez (2024).
- Libro "Teoría y evaluación del liderazgo" Alejandro Castro Solano (2007)

**Palabras clave:** Liderazgo, impacto del liderazgo en las organizaciones, tipos generacionales de la sociedad, perspectivas de liderazgo, estilos del liderazgo, teorías del liderazgo.

### **Bases de datos y plataformas:**

- Google Académico
- Redalyc
- Scielo
- Repositorios universitarios
- Repositorio Uniremington

### **Criterios de selección:**

- Relevancia del tema.
- Aportes al informe.
- Calidad de las fuentes (libros, artículos científicos, etc.)

### 3. Sustentación teórica de la pregunta

Al plantear la importancia del liderazgo organizacional desde la Alta Gerencia, se debe tener claridad sobre diferentes aspectos o conceptos que nos llevan a ser exitosos en ese rol de liderar, de una manera eficiente, eficaz y así cumplir con los objetivos y metas planteadas.

Primero es importante definir, el liderazgo es la habilidad que se tiene para influenciar en un individuo o grupo el logro un objetivo general o específico en un proceso organizacional, el líder no solo dirige y toma decisiones si no, que es el encargado de inspirar, motivar, escuchar, comunicar y resolver conflictos e impulsar a su equipo, entendiendo, que el Recurso Humano es un activo de suma importancia en las entidades.

Existe un interrogante sobre si el líder nace o se hace en relación con esta afirmación, López (2022) plantea que el liderazgo no lo tiene una persona en específico o que exista una exclusividad para poseer esa cualidad o característica, se puede decir entonces que existen líderes natos y otros que adquieren las cualidades necesarias para ser líder con el paso del tiempo.

El autor describe 3 tipos de líder, por una parte, se encuentra el líder genético que nace con la habilidad de liderazgo, le es más fácil orientar e influenciar a su equipo de trabajo; por otro lado, está el líder artificial que desarrolla sus habilidades a través de la observación y estudios para formarse, y por último se encuentra el líder potencial que tiene experiencia y se capacita para serlo.

Totalmente de acuerdo con el autor, las cualidades de un líder se ven reflejadas en el éxito de la organización, ya que él debe de poseer cualidades fundamentales como lo son: la integridad siendo coherente con sus valores y principios, la empatía

para comprender a los demás, capacidad de comunicación para realizar retroalimentación de manera clara y objetiva, además con visión hacia el futuro, dirección y propósito.

### **3.1 identificación de un Líder dentro las organizaciones y la transformación en los equipos**

En las empresas se indica que el líder es el jefe del área y que se tiene un líder principal que es el gerente, sin embargo, esta determinación de roles permite identificar la jerarquización dentro de las organizaciones para tener un individuo con responsabilidades sobre un equipo de trabajo y un orientador para guiar al cumplimiento de unos objetivos y metas establecidos por las empresas.

El liderazgo es inherente al ser humano. Todos hemos sido o somos líderes en algún espacio de nuestra vida, a todos en algún momento nos toca movilizar a otros y hacer que las cosas que ejecuten. El liderazgo no se limita a un cargo específico, sino más bien a la actitud. (Marcone, 2024, p. 9)

Por lo tanto, desde que se tenga un liderazgo alienado, con dirección a obtener resultados y genere rentabilidad permitiendo a las empresas crecer y mantenerse en el tiempo en un mercado tan volátil y con fluctuaciones en la economía, permitiendo a las empresas mayor confiabilidad y satisfacción del líder que les representa.

El autor dentro de los estudios que realizó presenta un modelo de liderazgo que ha sido efectivo, el cual podemos visualizarlo en la imagen 1.



Imagen 1. Fuente (Marcone, 2024, p. 10)

Cuando se analiza el mundo laboral, se descubre la evolución constante de cómo ser un líder en las organizaciones, se desarrolla de acuerdo con las necesidades del mundo, con el pasar del tiempo se generan culturas generacionales que hacen que las empresas reestructuren su forma de liderar, debido a los valores y principios de cada persona, se priorizan de acuerdo con sus formas de interpretar el concepto del trabajo y de la cultura organizacional. Uno de los propósitos y compromisos en las organizaciones es conservar un ambiente laboral adecuado a sus colaboradores que permitan desarrollar con la mejor actitud el día a día donde pasan el mayor tiempo.

Entre las razones que explican la falta de conexión y entusiasmo de los

empleados hay algunas que tienen que ver con un problema de liderazgo, pero hay otras que están relacionadas directamente con la identificación del empleado con la cultura, los valores y el propósito (o la falta de uno) de las organizaciones para las que trabajan. Sabemos, por ejemplo, que los Millennials se sienten atraídos por las empresas con una cultura y valores sólidos que están en línea con sus propios ideales y estilo de vida. (Llopis, 2024, p. 34)

Lo importante, es lograr conservar el talento humano que se tiene para evitar la rotación de personal, debido a reprocesos en las actividades del área, afectación en la rentabilidad de la organización y malestar del equipo de trabajo.

No obstante, algunos artículos muestran cómo están categorizadas las personas de acuerdo con las generaciones que se han identificado en el tiempo determinando así las siguientes:

**Generación Silenciosa** (nacidos entre 1928 y 1945), son personas perseverantes, ahorradoras y conformistas, que se formaron de acuerdo con su experiencia de vida, siendo leales a su trabajo o empresa (Plaza, 2022).

**Baby boomers** (nacidos entre 1946 y 1964) son trabajadores reivindicativos, optimistas y ambiciosos, valoran el esfuerzo del trabajo y el éxito personal y profesional, prefieren comunicación directa y se dedican a su trabajo (Plaza, 2022).

**Generación X** (nacidos entre 1965 y 1980) son cínicos, independientes, individualistas, adaptables y pragmáticos, van en busca de equilibrar la vida personal y laboral, su lema se podría indicar trabajar para vivir (Plaza, 2022).

**Millennials o generación Y** (nacidos entre 1981 y 1996) valoran el propósito y el significado del trabajo, buscan el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo, les gusta la autenticidad, los lugares donde se fomente la

transparencia y la responsabilidad social. En la actualidad, tienen un pensamiento diverso buscando así la inclusión laboral o social, la flexibilidad en las organizaciones y oportunidades de crecimiento (Plaza, 2022).

**Generación Z o centennials** (nacidos entre 1997 y 2012) valoran que su creatividad sea teniendo en cuenta, son progresistas, autodidactas, esto de acuerdo con las herramientas tecnológicas que el ofrece el mercado y el desarrollo de sus habilidades frente a la nueva formación de programas informáticos (Plaza, 2022).

### 3.2 Teorías del liderazgo

Existen diversas teorías, para comprender y explicar cómo surge el liderazgo, qué características definen a un líder, desde las diversas posiciones de autores que defienden su postura y aportan con su legado conceptos e información relevante, que permite reflexionar sobre el liderazgo en el mundo actual.

**Teoría de los Estilos de Liderazgo de Lewin** el autor plantea tres estilos que diferencian a los líderes de las organizaciones, en primer lugar, el líder autoritario toma decisiones y ejerce un control sobre el equipo de trabajo. El segundo estilo de líder es el Democrático, quien permite que su equipo de trabajo tome decisiones. Y el tercero que es el líder Laissez-Faire, y es aquel que no ejerce un control y da libertad para que su equipo tome decisiones, pero Lewin argumentó que el liderazgo democrático es el más viable, debido a que es el único que tiene implícito la participación y satisfacción de su equipo y por ende motivación". (Castrillon, 2021, p. 3)

**Teoría de los Rasgos de Liderazgo de Stongdill** según el autor, se puede distinguir un líder de uno que no lo es, ya que posee características que lo diferencia. "Plantea que los líderes nacen y no se hacen; cuentan con características innatas de inteligencia, intuición, capacidad, previsión, integridad, que les permiten enfrentar temas de

urgencia, y la pronta y adecuada gestión de procesos e imprevistos” (Escandón y Hurtado, 2016, p. 3).

Después de estudios realizados por Stongdill, determinó.” sin embargo, dado que el liderazgo es un proceso social, no todos los rasgos son buenos para todas las situaciones por lo tanto no puede considerarse como universales” (Castro et al., 2007, p. 10). Es decir, que, aunque un líder sea innato y posea capacidades y habilidades, la experiencia juega un papel fundamental debido a que, si no se tiene, no sabrá reaccionar frente a una situación o contexto en el que se encuentra.

**Teoría de las Contingencias de Fiedler**, el autor plantea, que la eficacia en un proceso que dependerá del estilo que tenga el líder, y como enfrenta las circunstancias en la que se encuentre y la forma como comunique sus objetivos a su grupo de trabajo.

La teoría de liderazgo por contingencia trata de explicar qué tipo de liderazgo resulta conveniente según el líder, los seguidores y las circunstancias. Por tanto, si los administradores diagnostican de forma adecuada una situación, lo mismo que el comportamiento de los seguidores y utilizan el estilo de liderazgo adecuado, es muy probable que los resultados sean afortunados. (De Gutiérrez, 2024, p. 52)

**Teoría del Liderazgo Transformacional y Transaccional.** Se plantean dos teorías, pero difieren en su estilo, primero se presenta un líder, con la capacidad de motivar e inspirar. Según Durán y Castañeda (2014):

El liderazgo transformacional se define como un proceso social que se establece entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional se caracteriza por ser carismático y por orientarse a conocer ampliamente a cada uno de los miembros de su equipo, de manera que les proporciona retos y oportunidades de desarrollo. (p. 137)

Y por otro lado se encuentra un líder que ofrece para recibir. Según Durán y

Castañeda (2014):

El liderazgo transaccional se define como una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones. El liderazgo transaccional opera con base en autoridad burocrática y legitimidad dentro de la organización. (p. 137)

**Modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.** Es importante tener presente que un líder debe de poseer ciertas habilidades para ejercer sus funciones y objetivos en la organización. Sánchez (2019) describe 4 estilos que debe de tener un líder para tener el control sobre sus subordinados, por un lado, esta saber ordenar que no es más que dar instrucciones específicas, además de supervisar el desarrollo del trabajo; se encuentra también saber persuadir a su grupo en la realización de una tarea, explicando la decisión tomada y porqué es viable hacer el proceso como se plantea, otro estilo es participar donde el líder comparte sus ideas y facilita el dialogo para tomar decisiones en conjunto y por último delegar que es entregar actividades al subordinado, para que tome las decisiones de como realizarlas.

**Teoría de Liderazgo Servicial de Greenleaf (1970)** Una de la inferencia de este estilo de líder, es que desde su esencia tiene la capacidad pensar primero en su grupo de trabajo que es si mismo, no hay ego en sus acciones.” La premisa esencial del liderazgo de servicio es que prioriza a las personas, sobre todo. Spears, que basándose en los trabajos de Greenleaf, identifica este enfoque como un modelo que considera el servicio a otros como la máxima prioridad” (Pizarro y Fuentes,2024, p.3).

En este sentido se puede decir que el enfoque de servicio se centra en poner el bienestar de los demás por encima de los intereses particulares del líder, es decir, deja a un lado el reconocimiento y el poder por la posición de servicios y apoyo a su equipo de trabajo”. (p. 115).

**Teoría de Liderazgo Carismático de Weber (1947)**, el carisma no lo tiene toda persona. Según Herrera (2019):

Este líder puede despertar cualidades insólitas como fe, confianza, capacidad de logro, carácter innovador, un ideal, devoción, capacidad de cambio, lealtad, exaltación, veneración, dones de gracia, dominio, persuasión, esperanza, solidez, admiración, respeto, inspiración, compromiso, motivación, una seguridad inmensa, y cambiar la identidad de los seguidores. (p.77)

Se puede decir, que un líder carismático despierta cualidades en su equipo que permiten transformar, motivar e inspirar para dar lo mejor de sí, a través del sentido de pertenencia y compromiso con el objetivo o meta que se tiene que cumplir.

## Conclusiones

El concepto de liderazgo ha evolucionado y se ha transformado según el contexto histórico, debido a la necesidad de analizar y explicar qué características definen a un líder, además de la manera en que influye en el hacer y el progreso de las actividades de los individuos y equipo de trabajo. Con respecto a la pregunta que nos guía de esta indagación, ¿Cómo influye el liderazgo en las organizaciones, en el desarrollo de las operaciones de las personas y equipos de trabajo con eficiencia, eficacia y satisfacción en la gestión? Se puede concluir que, el liderazgo en las organizaciones es un factor trascendental y crítico al mismo tiempo, debido a que influye en todos los aspectos, desde lo productivo, cultural, ambiente laboral, hasta el cumplimiento de metas; además, según el estilo que posea el líder, tendrá la facultad de crear escenarios óptimos, donde cada uno de los integrantes sienta sentido de pertenencia, compromiso con sus deberes y funciones, con el fin de cumplir con el objetivo planteado, o todo lo contrario crea escenarios hostiles y de desacuerdo que generan reprocesos. Un líder eficaz es aquel que no solo dirige y toma decisiones, sino que también inspira, motiva, escucha y se comunica de manera clara y efectiva.

## Referencias

- Ana Belén Martín castrillo, J. F. (03 de 2021). *Congreso Iberoamericano*. Obtenido de <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- Barbosa Ramírez, D. C. (2016). Liderazgo : antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. En D. C. Barbosa Ramírez, *Liderazgo : antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo* (pág. 122). [https://books.google.com.co/books?id=KF0yDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&dq=La+Historia+del+Liderazgo&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=KF0yDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=La+Historia+del+Liderazgo&source=gbs_navlinks_s). Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=KF0yDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&dq=La+Historia+del+Liderazgo&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=KF0yDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=La+Historia+del+Liderazgo&source=gbs_navlinks_s)
- Castro Solano, A., Lupano Perugini, M. L., Benatuil, D., & Nader, M. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. En A. Castro Solano, M. L. Lupano Perugini, D. Benatuil, & M. Nader, *Teoría y evaluación del liderazgo* (pág. 20). Buenos Aires, Argentina. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D TYEL\\_cap1\\_pag1\\_a\\_26.pdf&Expires=1740198493&Signature=MN~nV1tRMBqGuCob59geqJZpzeu6lY7FXsuwoO9Gl2B4oAJlwbxiUek1Dqess-I](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL_cap1_pag1_a_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D TYEL_cap1_pag1_a_26.pdf&Expires=1740198493&Signature=MN~nV1tRMBqGuCob59geqJZpzeu6lY7FXsuwoO9Gl2B4oAJlwbxiUek1Dqess-I)
- De Gutierrez, M. (s.f.). *Esbozo de la situación empresarial Guatemalteca y el tipo de liderazgo eficaz desde el modelo integral de contingencias de Fiedler*. Obtenido de <https://revistas.url.edu.gt/index.php/eco/article/view/267/230>: <https://revistas.url.edu.gt/index.php/eco/article/view/267/230>
- Duran Gamba , M. G., & Castañeda Zapata, D. I. (06 de 2015). *Relación entre Liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimientos en dos empresas de servicios*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552015000100013&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552015000100013&script=sci_arttext): [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552015000100013&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552015000100013&script=sci_arttext)
- Duran Gamba, M. G., & Castañeda Zapata, D. I. (15 de 08 de 2014). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresa de servicios*. Obtenido de Universidad Catalica de Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v18n1/v18n1a13.pdf>
- Emilio, S. S. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del model. *Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del model*, 5. Obtenido de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7614/7478>
- Gary, Y. (2008). *biblioteca udg virtual*. Obtenido de <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1965>: <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1965>
- Herrera Magin, A. S. (2016). *El liderazgo carismático en una muestra de trabajadores mexicanos*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000753984/3/0753984.pdf>
- Llopis, J. (2024). Inteligencia directiva. Manual para liderar equipos. En J. Llopis, *Inteligencia directiva. Manual para liderar equipos* (pág. 238). Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=vXM-EQAAQBAJ&pg=PT145&dq=Habilidades+de+Liderazgo+en+Persona+y+Equipos&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKewif367ri72LAXX7RzABHSIaK78Q6AF6B-AgHEAM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=vXM-EQAAQBAJ&pg=PT145&dq=Habilidades+de+Liderazgo+en+Persona+y+Equipos&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKewif367ri72LAXX7RzABHSIaK78Q6AF6B-AgHEAM#v=onepage&q&f=false)
- López, A. G. (2022). El líder y el trabajo en equipo. En A. G. López, *equipo, El líder y el trabajo* (pág. 270). Ediciones Servicop. Obtenido de [https://www.google.com.co/books/edition/\\_/3RVvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.co/books/edition/_/3RVvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Marcone, C. (2024). Efecto polilla en las organizaciones: Hacia una transformación exitosa de tu negocio. En C. Marcone. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=gYsYEQAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&dq=identificaci%C3%B3n+de+un+L%C3%ADder+dentro+las+organizaciones+y+la++transformaci%C3%B3n+en+los+equipos&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=gYsYEQAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=identificaci%C3%B3n+de+un+L%C3%ADder+dentro+las+organizaciones+y+la++transformaci%C3%B3n+en+los+equipos&source=gbs_navlinks_s)
- Pizarro Fuentes Evelyn, V. S. (2024). *El liderazgo de servicios desde la propuesta de su creador Robert K.*

*Greenleaf*. España. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2165/2161>  
Plaza Chica, S. (28 de 06 de 2022). *RUA Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. Obtenido de  
RUA Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante:  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/124592/1/Gucci\\_y\\_Gen\\_Z\\_caso\\_de\\_exito\\_en\\_la\\_actualizacion\\_de\\_la\\_comu\\_Plaza\\_Chica\\_Sofia.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/124592/1/Gucci_y_Gen_Z_caso_de_exito_en_la_actualizacion_de_la_comu_Plaza_Chica_Sofia.pdf)