

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Líder Transformacional para el Logro de los objetivos en una Organización

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Especialización en Alta Gerencia.

Autor: John Alejandro Londoño Medina ¹

Autor: Julián Andrés Valencia González ²

Asesor temático: Carlos Andrés Arias Henao ³

Asesor metodológico: John Edison Amortegui Granada⁴

Seminario
2024

¹Estudiante de segundo semestre de Especialización en Alta Gerencia, Uniremington sede Pereira. Email: John.londono.6708@miremington.edu.co

² Estudiante de segundo semestre de Especialización en Alta Gerencia, Uniremington sede Pereira. Email: Julián.valencia.2541@miremington.edu.co

³ Asesor temático y docente seminario gradual habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos, especialización en Alta gerencia. Uniremington, Cra. 6 No 20 - 43 - Centro. Pereira Risaralda. E-mail: carlos.arias@unireremington.edu.co.

⁴ Sub director académico especialización en Alta gerencia. Uniremington, Cra. 6 No 20 - 43 - Centro. Pereira Risaralda. E-mail: john.amortegui@uniremington.edu.co

Dedicatoria

Gracias a todos quienes de una u otra manera aportaron con su tiempo, experiencia y conocimiento para el desarrollo académico de esta especialización. A mi familia, docentes y compañeros de estudio.

John Alejandro Londoño Medina.

Gracias a DIOS por creer en mí. A mis hijos, madre y esposa por el apoyo en todo momento. A la universidad y sus profesores por la experiencia y el conocimiento.

Julián Andrés Valencia González.

Agradecimientos.

Agradecemos como equipo a todos los que de una u otra manera apoyaron y motivaron el desarrollo de este proceso académico como familiares, docentes y compañeros de estudio.

Gratitud especial a los docentes Carlos Andrés Arias Henao, Asesor temático y guía del seminario gradual “habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos”, a John Edison Amórtegui Granada, asesor metodológico y Sub director académico especialización en Alta gerencia, gracias a ellos por sus seguimiento y aportes académicos.

Tabla de contenidos

1.Resumen	5
2.Palabra clave	6
3.Pregunta orientadora	7
4.Metodología de búsqueda de la formación	9
5.Sustentación teórica de la pregunta	.11
5.1 Líder transformacional para el logro de objetivos en una organización	11
5.2 El rol del líder en una organización	13
5.3 Particularidades de un líder de equipo versus jefe dentro de una organización	14
5.4 Características y cualidades más significativas que debe tener un líder de equipo	15
5.5 Impacto que el desempeño de un líder tiene para el logro de objetivos en la organización	16
6.Conclusiones	19
7.Referencias	20

1. Resumen

Líder transformacional en busca de logros en los objetivos de una organización, es el título otorgado a este documento y surge de la interrogante ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para alcanzar los resultados y objetivos en una organización? La pregunta orientadora surge en el ámbito del seminario de grado, donde se abordó el tema de las habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos. La pregunta orientadora lleva a plantear un objetivo general el cual busca analizar características y habilidades asociadas a un líder de equipo para el logro de objetivos en una organización. La metodología utilizada se fundamenta en un análisis descriptivo y analítico de los términos utilizados en el seminario gradual y lleva a responder en particular sobre el rol que juega el líder en la búsqueda y logro de objetivos, entendiendo organización como aquella asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (RAE, 2024). La sociedad moderna demanda constantemente de las organizaciones logros y resultados. En este proceso los responsables de alcanzar las metas deben reunir unas características particulares que les permita liderar con éxito. Allí el líder moviliza voluntades más que ser un jefe que ordena jerárquicamente las acciones. En el desarrollo metodológico y la contextualización teórica citando variados autores se logra concluir que en el marco de las características y habilidades que debe tener un líder de equipo para alcanzar los objetivos en una organización, se encuentra el de fungir como un mediador de intereses y un movilizador de voluntades al interior de la misma. Además, ha de ser un faro que orienta el camino con énfasis al logro y la mirada puesta en la visión institucional. Su influencia trasciende los escenarios sencillamente pragmáticos, enfocados solo a los resultados, para ir a uno que tiene que ver con la voluntad y motivación

humana, es decir, un líder transformacional que lleva a logros y cumplimiento de objetivos de alto valor en una organización.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, sensibilidad humana, comunicación, trabajo en equipo y motivación.

3. Pregunta orientadora

En un entorno cambiante como el presente, Rivera (2020) plantea que en la actualidad, la habilidad del líder para influir, motivar y capacitar a otros individuos, de manera que estos contribuyan al éxito y la eficacia de las organizaciones, se ha convertido en un elemento fundamental y añadido para estas. Es decir, la capacidad del líder para lograr comprometer a todos los miembros de la organización en el logro de objetivos comunes es un activo diferenciador para cualquier organización en ambientes que exigen innovación y resiliencia al cambio. Además, es importante anotar que, en escenarios de alta competitividad, un liderazgo dinámico, innovador y retador se convierte en piedra angular para la adaptación y diseño de estrategias para el logro de metas y resultados.

El rol del liderazgo transformacional en las organizaciones para el logro de los objetivos es detallado por varios autores, entre ellos uno que define que el líder que transforma reúne unas características en particular como una visión prospectiva compartida con los miembros de la organización, que también tiene en cuenta las diferencias individuales entre ellos, y sirve como impulso para alcanzar los objetivos y metas de la organización (Blanch y Gil, 2016). Se ve entonces al líder como un faro iluminando el camino del desarrollo institucional.

Los anteriores y demás autores citados en este documento afirman la tesis de que las organizaciones hoy en día con el devenir de los avances tecnológicos y el constante ambiente de cambio e innovación requieren de líderes con unas habilidades particulares que permitan el logro de los objetivos en una organización. En ese sentido la pregunta aquí formulada cobra especial relevancia ya que se circunscribe a una realidad presentada en varios conceptos teóricos aquí referenciados.

En el marco de las anteriores afirmaciones, se plantea la cuestión objeto del presente trabajo, en el sentido de que ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para alcanzar los objetivos en una organización?

La pregunta orientadora surge en el ámbito del seminario de grado, donde se abordó el tema de las habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos, en ese escenario de análisis surgen inquietudes motivadoras como lo son aquellos relacionados con el logro de los objetivos. La pregunta orientadora lleva a plantear un objetivo general como lo es el analizar características y habilidades asociadas a un líder de equipo para el resultado de los objetivos en una organización. Surgen igualmente unos objetivos específicos que buscan caracterizar los conceptos de líder de equipo y jefe dentro de una organización, además de identificar las cualidades más significativas y describir el impacto que el desempeño del líder tiene en el logro de los objetivos de la misma.

4. Metodología de búsqueda de la información

La metodología utilizada para la construcción del presente informe, se fundamentó en un análisis descriptivo y analítico de los términos utilizados en el seminario gradual de habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos. Entre los conceptos más relevantes vistos en el seminario, se destacan habilidades comunicativas, asertividad y la resolución de conflictos, neurolingüística e inteligencia emocional, características del liderazgo roles y funciones, desarrollo de competencias enfocadas al liderazgo eficaz, delegación y empowerment, coaching y equipos, herramientas del coaching, distinciones, gestión de competencias en los equipos de trabajo, definición de objetivos y metas además de gestión y evaluación de conjuntos de personas.

Una vez se tenían claros los conceptos, y en el devenir de las 8 sesiones del seminario, el primer paso fue definir qué tema en particular trabajar fruto de las inquietudes que surgen en el proceso de estudio y fue así como se aborda el título para el informe denominado el Líder transformacional para el logro de los objetivos en una organización. El título fue una construcción desde la escucha del énfasis del seminario.

En el mismo escenario de tiempo se formula una pregunta motivadora ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para el logro de objetivos en una organización?

Para dar respuesta a la pregunta orientadora se cuenta con los aportes de autores que en el desarrollo del informe plasman sus citas, entre algunos de ellos se cuentan: Angiemarie Rivera, Brenda Morales, Angélica M. Vega, en su artículo *El líder y la motivación en la organización*. Además de Javier Blanch, Francisco Gil, Mirko Antino, y Alfredo Rodríguez-Muñoz, en su investigación titulada *Modelos de Liderazgo Positivo: marco teórico y líneas*

de investigación. Adicionalmente se cuenta con López González, con su aporte relacionado con factores Psicosociales que Caracterizan a los Equipos Innovadores.

Con el título y la pregunta motivadora clara se identifica un objetivo general el cual es analizar características y habilidades asociadas a un líder de equipo para alcanzar los objetivos en una organización, acompañada de unos objetivos específicos como lo son ; caracterizar los conceptos de líder de equipo y jefe dentro de una organización, seguido de identificar las características y cualidades más significativas que debe tener un líder de equipo y como último objetivo específico se cuenta describir el impacto que el desempeño del líder tiene en el logro de los objetivos de la organización. , así la búsqueda de información y referencia de autores se hace más dirigida y con contexto. Superado este punto se identifican unas palabras claves para la búsqueda, en particular en internet, estas son: Liderazgo, motivación, sensibilidad humana, comunicación, trabajo en equipo, transformación.

La búsqueda de información para la recopilación, análisis y posterior redacción del informe, se basó en datos suministrados por el tutor del seminario y sus referencias de autores aparte de la encontrada en internet, en particular en google académico y revistas indexadas y otras páginas de universidades colombianas, donde se registran artículos académicos e informes sobre la temática de estudio, los cuales se pueden encontrar en las referencias al final del documento.

Una vez se consolida la información se procede a realizar lectura de la misma en el contexto del objetivo propuesto, se fortalece lo sugerido en el seminario, se describe luego en el escrito unas síntesis propias y otras donde se cita directamente a los autores y a través de sus escritos se aclaran conceptos , en particular de las palabras clave y se realiza también un

ejercicio de convergencias y divergencias entre autores y la propia percepción teórica de los estudiantes del seminario autores de este informe.

Superada la etapa de la discusión teórica se procede a formular conclusiones y la respectiva referencia de autores. El ejercicio como tal de redacción fortalece los conceptos vistos en el seminario y permite la discusión con autores, además de la confrontación teórica entre estos y las bases conceptuales obtenidas por parte de los redactores del informe en la especialización en alta gerencia.

5. Sustentación teórica de la pregunta

5.1 Líder transformacional para alcanzar los objetivos en una organización.

El nombre de este trabajo de grado es motivado por una pregunta que le da forma a través del logro de tres objetivos específicos que se desarrollarán en el transcurso de este capítulo. La pregunta ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para alcanzar los objetivos en una organización?, es el planteamiento para responder en particular sobre el rol que juega el líder, entendiendo organización como la asociación de personas, reguladas estas, por un conjunto de normas en función de determinados fines (RAE, 2024).

En un contexto teórico, la pregunta ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para el logro de objetivos en una organización? encuentra argumentos teóricos en varios autores que destacan el papel de ciertas peculiaridades de las personas que permite que se den espacios para el logro y el crecimiento, es justamente la influencia del líder y la motivación en la sensibilidad humana, la comunicación efectiva, así como en la integridad, confianza, seguridad y trabajo en equipo dentro de la organización (Rivera y Morales, 2019). En este contexto se puede encontrar que sobre el tema ya se han adelantado análisis y abordado situaciones de referencia para esclarecer inquietudes sobre el liderazgo y la influencia que esta capacidad humana tiene en los logros de las organizaciones.

La pregunta permite plantear un título para el documento, el cual teóricamente tiene sustentos en varios tratados que reafirman que el liderazgo con enfoque transformacional es un concepto, que además fue acuñado, por el norteamericano James MacGregor Burns en la década del 70, y que hoy en día toma relevancia, dados los grandes retos que la sociedad moderna y las organizaciones demandan, producto de cambios acelerados y disruptivos, es decir un liderazgo

que busque transmutar, evolucionar, innovar en nuevos ambientes. El concepto de liderazgo transformacional fue introducido, como ya se mencionó por James MacGregor en los años 70 a partir del análisis cualitativo de las biografías de líderes políticos y se constituye en el precursor de las actuales formas de liderazgo positivo para las organizaciones (Burns ,1978). No obstante, el concepto se amplió y es así como en los años 80 surge una concepción más elaborada denominada la teoría multifactorial del liderazgo. Esta perspectiva del liderazgo se fundamenta en una variedad de comportamientos ya establecidos, los cuales se integran en función de diversos factores, tales como el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional (Blanch y Gil, 2016). Todos estos desarrollos en los conceptos lo que evidencian es una sed por encontrar aquel santo grial del liderazgo más cercano a la obtención de resultados en una organización, manteniendo ambientes de motivación en los colaboradores y la percepción en los mismos de crecimiento personal y profesional.

Los anteriores planteamientos abren el camino para la formulación de un objetivo general y otros específicos que permitan dar mayor alcance al sustento teórico de la pregunta planteada en relación a ¿Qué características y habilidades debe tener un líder de equipo para el logro de objetivos en una organización?, como objetivo general se encuentra el analizar características y habilidades asociadas a un líder de equipo para el logro de objetivos en una organización. En esa misma línea surgen objetivos más específicos como el caracterizar los conceptos de líder de equipo y jefe dentro de una organización, además de identificar las características y cualidades más significativas, terminando con la descripción del impacto que el desempeño del líder tiene en el logro de los objetivos de la organización.

5.2. El rol del líder en una organización.

La sociedad moderna demanda constantemente de las organizaciones logros y resultados. En este proceso los responsables de alcanzar las metas deben reunir unas características particulares que les permita liderar con éxito. Las definiciones de liderazgo suelen ser muy variadas y con diferentes enfoques, para este caso en particular se adopta una que tiene relación con la gerencia de empresas en el sentido de la influencia que da entre los líderes y sus seguidores a través de la cual buscan llegar a cambios y resultados con criterios de medición y realistas, siendo el reflejo de intenciones comunes (De La Espriella, 2016). Es decir, el líder funge como un mediador de intereses, un motivador y movilizador de voluntades con propósitos comunes tanto a la organización como a sus integrantes colaboradores y grupos de valor.

Los líderes se convierten en ejemplo para el equipo alrededor y es así como lo plantea González (2014) en orientación a que los comportamientos de los líderes en los equipos de trabajo, ejercen una sentida influencia sobre la percepción, el compromiso afectuoso, el bienestar y demás conductas de los integrantes.

En lo que respecta al logro de objetivos es importante enfatizar que el liderazgo obra como una fuerza fundamental que incita, motiva y regula al interior de una organización la materialización de objetivos, esta energía generalmente se vincula al factor humano (De La Espriella, 2016). Es decir, el rol del guía como eje integrador que cohesiona a un equipo para mantener el rumbo y la dirección clara hacia las metas.

El cambio es la única constante y el papel del líder es que el proceso de adaptación a este sea de manera resiliente y que sea acogida en la organización como una cultura. Según González (2014) la innovación es decisiva para la supervivencia de las organizaciones inmersas en

contextos altamente competitivos. Para que estos procesos de innovación se den de manera natural y fluida es importante que la organización genere lazos de confianza y apoyo entre los colaboradores es decir unidad o como plantea González (2014) la cohesión es uno de los procesos y caminos de equipo que favorece la innovación en las organizaciones. Es claro entonces que las cualidades de un líder y un ambiente innovador con un equipo altamente cohesionado favorece el logro de objetivos y metas en un conglomerado social.

5.3 Particularidades de un líder de equipo versus jefe al interior de una organización.

Determinar la diferencia entre un líder y jefe de equipo demanda encontrar las nociones teóricas que refieren un concepto que puede dar claridad sobre el rol del líder transformacional el cual se postula como opositor al líder transaccional cuya principal característica consiste en formular el intercambio de recompensas de acuerdo a una serie de conductas deseadas. Se genera así un ambiente interno, un método de recompensas y en muchas ocasiones miedo e incertidumbre para los colaboradores, lideradas por un jefe en una estructura jerárquica y marcada por la autoridad, en contraposición a un líder transformacional que logra inspirar a sus seguidores para que vayan más allá de sus propios intereses personales, orientando así su conducta hacia el logro de objetivos compartidos. (Blanch y Gil, 2016)

El líder transformacional logra su efectividad al modificar la motivación de los individuos, pasando de un estímulo convencional a un compromiso profundo. Estos líderes elevan los deseos de logro y desarrollo personal de los seguidores, al mismo tiempo que impulsan el progreso del grupo y la organización. (Rivera, 2019)

Las diferencias que se pueden encontrar entre un líder de equipo y un jefe, radican generalmente en sus objetivos bases, es decir, el líder busca motivar y movilizar voluntades para el logro de metas, mientras que el jefe orienta sus esfuerzos hacia el logro de resultados de tipo más efectista y pragmático; de acuerdo a Martins (2023), los líderes de equipo a menudo actúan como mentores del equipo, incluso si no tienen un título gerencial.

5.4 Características y cualidades más significativas que debe tener un líder de equipo.

En una indagación en busca de características del liderazgo realizada en el año 2001 por la Universidad Externado de Colombia, se encontró que dentro de más de 70 características identificadas 10 se destacaban por su recurrencia e importancia como la visión, comunicación, integridad y confianza, creatividad, credibilidad, honestidad, inteligencia, organización, orientación al resultado y relaciones interpersonales. (Paez, 2009)

Cuando de habilidades se trata la universidad externado realizó durante tres años una investigación con el fin de determinar cuáles podrían identificar un líder gerencial en Colombia desde su propia visión y fue así como se les realizó unas entrevistas a los líderes más destacados encontrándose con que las habilidades más recurrentes son: “la negociación, liderazgo, pensamiento estratégico, manejo de conflictos, espíritu emprendedor, manejo del tiempo, toma de decisiones, comunicación y aprendizaje en equipo.” (Paez, 2009, p. 9)

Julia Martins, menciona en un artículo de su autoría, las 10 habilidades esenciales de los grandes líderes de equipo, donde destaca la importancia de distinguir entre gerenciar un proyecto y liderar un equipo. Mientras que la gerencia está más enfocada a logro de resultados el liderazgo se concentra en promover el compromiso y motivación al logro y para ello la persona a cargo debe reunir una, varias o todas de habilidades como “gestión de objetivos, hacer que el trabajo

avance, comunicación, organización, delegar, resolución de problemas, gestión del tiempo, gestión de recursos, fortalecimiento del equipo, entre otras” (Martins, 2023, p. 12). Tanto el estudio de la universidad externado como lo planteado por Martins, presentan semejanzas con respecto a las habilidades más destacadas que reúne un líder para el logro de objetivos, cabe mencionar que no es necesario y por regla general que una persona reúna todas estas características para desempeñarse como un buen líder.

5.5 Impacto que el desempeño del líder tiene para el alcance de los objetivos en una organización.

El líder dentro de una organización es un faro, da ejemplo y guía el camino para el logro de objetivos y su influencia trasciende los escenarios sencillamente pragmáticos, enfocados solo a los resultados, para ir a uno que tiene que ver con la voluntad y motivación humana; así lo reafirma Nova (2021) al plantear que el liderazgo es un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo para lograr un objetivo común.

Los entornos y ambientes de trabajo son muy importantes para la búsqueda de resultados en una empresa y permite que se den las dinámicas necesarias para que la misión de la empresa se lleve a cabo y se cumpla la visión, los ambientes de labor son entonces fundamentales y allí el líder de equipo es responsable principalmente de crear un entorno de trabajo colaborativo y de determinar la dirección que tomara un proyecto o programa en particular. (Martins, 2023)

En un estudio realizado en Barranquilla en el año 2020 sobre el impacto que el desempeño del líder tiene para el logro de objetivos en una organización. Se encontró que prima aún el perfil del líder autoritario a la par que el líder asociativo, es decir, aún se encuentra modelos de

liderazgo que se contraponen, y en ese sentido los efectos en las organizaciones también son evidentes. Si bien el rol autoritario puede hacer aportes a la organización, ya que se centra todo el proceso de toma de decisiones en el líder, el extremo puede traer también consecuencias como el riesgo de que se produzca una revolución por parte de los subordinados. (Molina, 2021)

Este riesgo se presenta al cerrar las posibilidades para que los participantes en los procesos puedan brindar aportes y expresar sus opiniones, además de sentirse empoderados, en el sentido de que la respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a las decisiones del coordinador (Molina, 2021). En ese sentido el impacto que el líder con este tipo de características puede tener para el logro de los objetivos es más alto, en la medida que prima en las personas el temor al castigo que la motivación al logro y el compromiso.

Las organizaciones hoy en día se encuentran bajo mucha presión en el marco de ambientes de constante cambio e innovación, en tal entorno es necesario que las organizaciones deban dedicar considerables esfuerzos y recursos al desarrollo de procesos estratégicos con el fin de mejorar su competitividad y garantizar su supervivencia en un entorno globalizado cada vez más desafiante (Gil, 2014). En ese escenario el rol del líder es muy importante ya que es el encargado de orientar de manera holística y objetiva en términos de propósito, los lineamientos que se adapten a cada circunstancia interna o externa que afecta la organización.

La constante en tiempos presentes es el cambio y allí el papel que juega el líder determina el impacto que se da en el logro de los objetivos, teniendo en cuenta, como lo plantea Gil (2014) que en esta aldea global se hace necesario, que el liderazgo sea un tema de vital importancia, ya que está relacionado con el éxito o el fracaso, con lograr o no alcanzar los objetivos establecidos.

6. Conclusiones.

El líder transformacional con las características para alcanzar los objetivos en una entidad debe fungir como un mediador de intereses y un movilizador de voluntades al interior de la organización. Entre las cualidades de un líder, se encuentra la aptitud para negociar, ideología y planificación estratégica, manejo de problemas, animo industrioso, administración del tiempo, capacidad para tomar decisiones, enseñanza en equipo, generación de confianza e integridad , dirección hacia el resultado con buenas relaciones interpersonales e institucionales, entre otras; aunado, además, a un ambiente innovador, con un equipo altamente cohesionado se favorece hallar los objetivos y metas en una organización de cualquier tipo.

Las diferencias que se pueden encontrar entre un líder de equipo y un jefe, radican generalmente en sus objetivos bases, es decir, el líder busca motivar y movilizar voluntades para el logro de metas, mientras que el jefe orienta sus esfuerzos hacia el logro de resultados de tipo más efectista y pragmático.

El líder dentro de una organización es un faro, da ejemplo y guía el camino para el logro de objetivos y su influencia trasciende los escenarios sencillamente pragmáticos, enfocados solo a los resultados, para ir a uno que tiene que ver con la voluntad y motivación humana, es decir, un líder transformacional que lleva a logros y cumplimiento de objetivos de alto valor en una organización.

Lista de referencias

- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., & Rodríguez-Muñoz, Y. A. (2016) Liderazgo transformacional. *Psicólogo*, 171.
https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5226_d_1172.pdf#page=13
- De La Espriella, R. Joaquín Jiménez Castro1. Análisis del estado de las competencias para el liderazgo gerencial en el estudiantado de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad libre sede Cartagena. *Gerencia libre* • volumen 2 • 33 - 49 • dic 2015 - nov 2016 • ISSN: 2422 - 1732 33. Recuperado el 21 de enero de 2024 de
https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=Caracter%3ADsticas+y+habilidades+asociadas+a+un+l%C3ADder+de+equipo+para+el+logro+de+objetivos+en+una+organizaci%C3%B3n.&hl=es&as_sdt=0,5
- Gil Osorio, I. M., & Ibarra Lopesierra, S. (2014). Impact of leadership in critical success factors as a competitive business strategy. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 117-126. recuperado el 23 de enero de 2023 de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S169285632014000200010&script=sci_abstract&tlng=en
- López González, C. (2014). Factores Psicosociales que Caracterizan a los Equipos Innovadores: Un Modelo Multinivel de Evaluación. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 33(1), pp. 11-30. Recuperado el 21 de enero de 2024 de
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/149>.

Martins Julia. Las 10 habilidades esenciales de los grandes líderes de equipo. Asana.2023.

Recuperado el 23 de enero de 2024 de <https://asana.com/es/resources/team-lead>.

Molina, R. I. R., Paola, G. P. F. L. G., López, F., Omar, O. N. E. K. J., & Janbeih, N. E. K.

(2021). Estilos de liderazgo predominantes en las pequeñas y mediana empresas.

REVISTA CIENTIFICA GLOBAL NEGOTIUM, 4(1), 61-85. recuperado el 23 de enero

de 2024 de <https://www.researchgate.net/profile/Reynier-Ramirez->

[Molina/publication/351746608_Estilos_de_liderazgo_predominantes_en_las_pequenas_y_mediana_empresas](https://www.researchgate.net/profile/Reynier-Ramirez-Molina/publication/351746608_Estilos_de_liderazgo_predominantes_en_las_pequenas_y_mediana_empresas).

Nova, E. Y. T. managers in a sector of the city of Bogotá.2021. recuperado el 22 de enero de

2024 de <file:///C:/Users/USER/Downloads/NOVARUA+23+Articulo+2.pdf>

Páez, Iliana Laima Ona, Habilidades para el Liderazgo Gerencial (Competencias Para El

Liderazgo Gerencial) (17 de noviembre de 2009).Sotavento, No. 11, 2005, Disponible en

SSRN:<https://ssrn.com/abstract=1507988>

Real Academia española de la lengua.2024. recuperado el 21 de enero de 2024 de

<https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n>.

Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., Gutiérrez-Suárez, C., y Arenas-Villamizar, V.V. (Ed.).

(2020). El liderazgo en el desarrollo y la gestión de las organizaciones. Cúcuta,

Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado el 23 de enero de 2024 de

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/7274/El-Liderazgo-en-el-desarrollo.pdf?sequence=1#page=44>

Rivera, A., Morales, B., de León, ER y Vega, AM (2019). El líder y la motivación en la

organización. Revista en línea HETS, 10 (1), 1A+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A607713213/AONE?u=anon~7b90e49f&sid=googleScholar&xid=64b07993>