

CIENCIA Y SOCIEDAD

NOVIEMBRE, 2024

Nº2



**PUBLICACIÓN
SEMESTRAL,
CIENTÍFICA,
DIGITAL, ARBITRADA DE LA
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE**
ULAC.EDU.VE





Revista científica diseñada con la finalidad de divulgar y difundir la producción científica, académica e investigativa de los y las participantes de los programas de estudios avanzados de la Universidad Latinoamericana y del Caribe.

***Depósito Legal: DC2024000639
Año1. Número2. Noviembre 2024
Caracas, Venezuela***

La Universidad Latinoamericana y del Caribe no se hace responsable por los juicios de valor u opiniones emitidas por los autores en los artículos publicados en la revista Ciencia y Sociedad. Las ideas expresadas en estas contribuciones son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan la postura institucional.



CONSEJO EDUCATIVO

Dr. Elmo Bell Smythe Durán
Rector

Dra. Lucila Lozada
Vicerrectora De Asuntos Educativos

Dr. Hernán Zamora
Vicerrector de Gestión Organizacional

Dr. Gerardo Merchán
Vicerrector de Transformación Universitaria y Estudios Multimodales

Dr. Alexis Delgado
Secretario

Dr. Duncan Espina Parra
Director de Ciencias Políticas y Jurídicas

Dra. Elizabeth Pereira
Directora Ciencias Económicas y Sociales

Dra. Carmen García de Name
Directora de Humanidades

Dra. Miriam Benazar Rodriguez
Directora de Humanidades

CONTENIDO

Razones para Publicar en la Revista "Ciencia y Sociedad" de la
Universidad Latinoamericana y del Caribe
Autor: Dr. Elmo Bell Smythe Durán

05

Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño: Un Enfoque Interdependiente
Autor: PhD. Elizabeth Pereira Rohan

07

Impacto del Apoyo Académico en la Transformación de Jóvenes
en Situación de Vulnerabilidad Social
Autor: Dra. Odalis Cuaurma Mata

19

Los Programas de Postgrado en el Contexto de las
Nuevas Tendencias Educativas en la Postmodernidad
Autor: Msc. Yasmila Yamile Vidal Bolívar

32

Conocimiento, Interacción Digital e Inteligencia Artificial:
Una Perspectiva Posmoderna de la Crisis del Conocimiento
Autor: Esp. José Antonio Contreras Rivero

40

Competencias Comunicativas en la Formación Jurídica
Autor: Esp. María Cristina Vispo López

46

La Evolución de la Supervisión Educativa: La Comunicación Deliberativa
como Motor de la Transformación y la Calidad Educativa
Autor: Msc. Meysi Zárate Rodríguez

64

El Pensamiento Estratégico como Soporte de la Planeación Estratégica
Empresarial: Una Visión Para Liderar la Transformación y Logro de Objetivos
Autor: Msc. Yacqueline de los Ángeles Jaramillo Sabino

77

Pensamiento Estratégico Y Competitividad para la Gerencia Contemporánea:
Un Enfoque desde el Entorno Organizacional
Autor: Dr. Darwin Andrés Crespo Rojas

86

Decisiones Gerenciales Sostenibles: Análisis de los Determinantes Clave en las Dimensiones Empresariales de Sostenibilidad
Autor: Msc. Carluys Suescum Coelho

96

Relaciones Internacionales Consagradas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Con Referencia al Preámbulo y al Artículo 153 (Integración y Supranacionalidad)
Autor: Msc. Daniel Octavio Salazar Loggiodice

115

Horizontes Globales: Perspectivas Modernas en los Negocios Internacionales
Autor: PhD. José Rafael Marín Ovalles

129

Armonización Tributaria en Venezuela
Autor: Dr. Ramón Lobo

140

Liderazgo Femenino en el Ámbito Gerencial Empoderado en la Organización Educativa Andragógica
Autor: Msc. Maury Karina Cañas

151

Recuperación de saberes ancestrales: la diplomacia de los pueblos como una oportunidad en las relaciones internacionales.
Autor: Oscar Andrés Maidana Pino

161

E-Commerce: Negocio en Dinamismo hacia la Transformación Digital para la Innovación en los Mercados Actuales
Autor: Andrés Eduardo Villanueva González

174

El Líder, ¿Nace o se Hace?
Autor: Esp. Duber Reinaldo Sánchez Carrera

189

Registros del Patrimonio Documental Vinculados al Filtro de Resultados de la Radio. Contexto: Programa Memoria del Mundo (Mow) de la UNESCO
Autor: Dr. Gabriel Joel Gómez Cerezo.

196

EDITORIAL

RAZONES PARA PUBLICAR EN LA REVISTA "CIENCIA Y SOCIEDAD" DE LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE



**Dr. Elmo Bell
Smythe Durán**

Rector de la Universidad
Latinoamericana y del Caribe
(ULAC).

República Bolivariana
de Venezuela
<https://orcid.org/0009-0009-2552-8024>

1. Difusión del conocimiento: la revista ofrece una plataforma para que los investigadores compartan sus hallazgos y contribuciones, lo que ayuda a difundir el conocimiento científico en la región y más allá.

2. Interdisciplinariedad: la revista aborda temas que cruzan las fronteras de distintas disciplinas, lo que permite a los investigadores interactuar y colaborar con colegas de diversas áreas, enriqueciendo así el debate académico.

3. Enfoque en la realidad latinoamericana y caribeña: Al centrarse en cuestiones relevantes para América Latina y el Caribe, los artículos publicados pueden abordar problemáticas específicas de la región, contribuyendo a soluciones locales y a la comprensión de contextos particulares.

4. Visibilidad y reconocimiento: publicar en una revista académica reconocida puede aumentar la visibilidad del trabajo del investigador, lo que puede abrir puertas a futuras colaboraciones, financiamiento y oportunidades laborales.

5. Impacto social: la revista no solo se enfoca en la ciencia por sí misma, sino también en su relación con la sociedad, promoviendo investigaciones que tengan un impacto positivo en comunidades y políticas públicas.

6. Desarrollo profesional: la experiencia de publicar, desde la revisión por pares hasta la interacción con editores, contribuye al desarrollo profesional del investigador, mejorando sus habilidades de comunicación científica y crítica.

7. Acceso abierto: su enfoque de acceso abierto, facilita que un público más amplio, incluyendo cursantes, estudiantes profesionales y el público en general, tenga acceso a la investigación, fomentando así una cultura científica más inclusiva.

En definitiva, publicar en "Ciencia y Sociedad" no sólo beneficia a los investigadores individualmente, sino que también contribuye al avance del conocimiento y al desarrollo social del país y de la región latinoamericana y caribeña.

EL LÍDER, ¿NACE O SE HACE?



Duber Reinaldo Sánchez Carrera

0009-0004-7025-9314

Abogado (2002); Universidad Gran
Mariscal de Ayacucho

Especialización en Ciencias Gerenciales
(2004)

Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.
Especialización en Educación Superior
(2004);

Universidad Pedagógica Experimental
Libertador (UPEL-IPM)

Doctorante en Ciencias Gerenciales
(ULAC).

Resumen:

En el presente artículo realiza un análisis acerca de la habilidad de liderazgo de las personas, con la finalidad de inferir, si tal cualidad es inherente a la persona, o por el contrario, es una habilidad que se tiene que desarrollar. Este trabajo de investigación es de carácter bibliográfico y analítico. La recolección de la información se basa en análisis de bibliografías, documentos y artículos de revistas digitales relacionados con el tema de liderazgo.

Palabras claves: Liderazgo, habilidad, educación.

Abstract:

In this article, an analysis is carried out about the leadership ability of people, with the purpose of inferring whether such quality is inherent to the person, or on the contrary, it is a skill that has to be developed. This research work is bibliographical and analytical in nature. The collection of information is based on analysis of bibliographies, documents and articles from digital magazines related to the topic of leadership.

Keywords: Leadership, skill, education.

Introducción

El liderazgo es un tema apasionante y fundamental en el ámbito personal y profesional, que ha sido objeto de debate y estudio durante décadas. Una de las cuestiones más intrigantes en torno al liderazgo es si los líderes nacen con esta cualidad innata o si se desarrolla a lo largo de la vida. En este documento se aborda esta controversia, explorando las habilidades, aptitudes y actitudes que conforman el liderazgo, así como la importancia de la experiencia, la flexibilidad y la educación en la formación de líderes efectivos. A través de diversas perspectivas y ejemplos, se examina cómo el liderazgo se manifiesta en diferentes contextos y cómo las personas pueden cultivar y fortalecer sus habilidades de liderazgo a lo largo de su trayectoria personal y profesional. Este análisis ofrece una visión enriquecedora sobre la naturaleza del liderazgo y su impacto en la sociedad actual.

El Liderazgo

Sobre el liderazgo se ha debatido ampliamente durante los últimos 40 años, por lo que es necesario fijar algunas definiciones sobre el tema. Al respecto Davis Keith citado por Donnelly et al., (1995) define al liderazgo como “la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos.” p. 384.

En cambio, el autor Donnelly et al., (1995), sostiene que el liderazgo es “un proceso por medio del cual un individuo ejerce influencia sobre otros.” P. 384.

Las definiciones citadas por Davis Keith y Donnelly et al. resaltan la importancia del liderazgo como un proceso de influencia sobre otros para lograr objetivos definidos. Ambas definiciones enfatizan la idea de que el liderazgo

implica persuadir, motivar y dirigir a otros hacia metas específicas. El papel del lenguaje en el liderazgo es fundamental, ya que la comunicación efectiva es esencial para transmitir visiones, inspirar confianza y coordinar acciones dentro de un grupo o equipo.

El liderazgo, por lo tanto, no se limita simplemente a ocupar una posición de autoridad o poder, sino que implica la capacidad de comunicarse de manera clara y persuasiva, de inspirar a otros a actuar con entusiasmo y compromiso, y de influir en el comportamiento y las decisiones de los demás. En este sentido, el lenguaje se convierte en una herramienta poderosa para el líder, ya que le permite transmitir su visión, valores y objetivos, así como establecer relaciones efectivas con su equipo.

En definitiva, el liderazgo se define por la capacidad de influir en otros y guiarlos hacia el logro de metas comunes, y el lenguaje desempeña un papel crucial en este proceso al facilitar la comunicación, la motivación y la coordinación de acciones dentro de un grupo o equipo.

El líder, ¿nace o se hace?

En el mundo que vivimos actualmente, nos resulta embarazoso admitir que constantemente estamos en una lucha de poder, conllevándonos a sentirnos desvalidos cuando los resultados esperados no son los deseados.

En esta lucha, las personas apelamos a las habilidades, para lograr que otros realicen determinadas acciones que nos permitan cumplir nuestros objetivos. Es forzoso admitir que las personas nacen con esta habilidad (liderazgo), debido que es un proceso que conlleva con conjunto de aptitudes y actitudes, tales como, lenguaje, comunicación, experiencia, congruencia, objetividad, persuasión, paciencia,

y sobre todo esta última, entre otras, las cuales no son tan simples desarrollarlas y aplicarlas como herramientas todas al mismo instante. Pero si algo nos ha enseñado la naturaleza, es que todo es posible (darwinismo), y para un mejor ejemplo, se puede citar a un bebé, que utiliza una serie de comportamientos (lloran, sonríen) para conseguir ciertas cosas.

El filósofo Aristóteles nos legó la teoría de las cualidades innatas, donde nos señala que, desde la hora de su nacimiento, algunos hombres están señalados para obedecer y otros para mandar. Si, por curiosidad, preguntamos a una serie de personas qué opinan acerca del tema, la mayoría, sin duda, nos dirán que el líder nace, no se hace. Es cierto que todos conocemos a personas, que, sin ninguna formación al respecto, son capaces de liderar, de ejercer una influencia sorprendente sobre un grupo de personas, que son capaces de seducirlas llegando hasta el punto de hacerlas olvidar sus ideas u opiniones para asumir como propias las ideas del líder.

Desde otra perspectiva, autores destacados como McClelland David C. (1975:270) expresan lo siguiente: “Repetidamente hemos descubierto que los líderes no son tan nacidos sino hechos. Otro autor, Senger, Peter M. (1998:419) en su sensacional libro *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje* en el capítulo “La Nueva función del líder” afirma que nuestra perspectiva tradicional de los líderes – como personas especiales que marcan el rumbo, toman las decisiones cruciales y arreglan a las tropas – están profundamente arraigadas en una visión del mundo individualista y asistémica. Mientras prevalezcan estos mitos, reforzaran el énfasis en los hechos de corto plazo y los héroes carismáticos y no en las fuerzas sistémicas y el aprendizaje colectivo.

Daniel Coleman nos señala que los líderes no nacen, se hacen, agregando que nadie nace sabiendo el modo de desarrollar las fortalezas de los demás o dirigir un equipo, eso es algo que se va aprendiendo con el paso del tiempo, la investigación realizada en ese sentido ha puesto claramente de relieve que los grandes líderes van haciéndose gradualmente a lo largo de su vida y de su carrera laboral en la medida en que van adquiriendo las competencias que les forman tan eficaces, y estas son competencias que cualquier persona puede momento, con motivación y voluntad adecuada.

En la sociedad actual, para poder ejercer un liderazgo exitoso, es necesario poseer un conjunto de habilidades que nos destaquen para poder persuadir o ejercer cierta influencia sobre los demás, y esto se logra solo a través de la formación, tal como lo sostiene Silvina H., (2004) “La educación es el auténtico baluarte del liderazgo”. No obstante, no cabe duda, que puedan existir personas con algunas características naturales (genotípicas o fenotípicas) que le ayuden a ejercer cierta influencia.

En fin, el debate sobre si el liderazgo es innato o adquirido es una cuestión compleja y ha sido objeto de discusión durante mucho tiempo. Ambas posturas tienen méritos y pueden ser válidas en diferentes contextos.

Por un lado, la teoría de que los líderes nacen con ciertas cualidades innatas se basa en la idea de que algunas personas tienen rasgos de personalidad, habilidades de comunicación, carisma y capacidad de influencia que los hacen destacar naturalmente como líderes. Esta perspectiva sugiere que algunas personas tienen una predisposición genética o características naturales que las hacen más propensas a asumir roles de liderazgo. De acuerdo con esta visión, el

liderazgo no puede ser enseñado o aprendido, ya que es algo que está arraigado en la constitución genética de un individuo.

Por otro lado, la teoría opuesta sostiene que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrollada a lo largo del tiempo a través de la educación, la experiencia y el aprendizaje continuo. Según esta perspectiva, cualquier persona puede adquirir las habilidades necesarias para ejercer un liderazgo efectivo mediante la formación, la práctica y la adquisición de conocimientos específicos. Esta visión pone énfasis en el desarrollo de competencias como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la gestión de equipos y la inteligencia emocional como elementos clave para convertirse en un líder exitoso.

En realidad, es probable que ambos enfoques tengan validez en diferentes situaciones. Es posible que algunas personas tengan ciertas predisposiciones naturales que las hagan destacar como líderes, pero también es cierto que el desarrollo y la formación pueden potenciar estas cualidades y permitir que cualquier individuo adquiera las habilidades necesarias para liderar con éxito.

Si bien es posible que algunas personas tengan ciertas características innatas que las predispongan al liderazgo, la mayoría de los líderes exitosos han desarrollado sus habilidades a lo largo del tiempo a través del aprendizaje y la experiencia. La formación continua, el desarrollo personal y la adquisición de competencias específicas son fundamentales para convertirse en un líder efectivo en la sociedad actual.

Tipos de Liderazgo

Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez, los más importantes son los siguientes, el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

El líder autócrata, asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno, la decisión se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El líder participativo. Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, se debe escuchar y analizar seriamente las ideas de sus subalternos y aceptar sus contribuciones, siempre que sean posibles y prácticos.

El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de autocontrol y los insta a asumir más responsabilidades para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

El líder que adopta el sistema de rienda suelta. Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores que las actividades las pueden hacer como quieran, lo

importante es que se hagan. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número de reglas, se puede afirmar que este estilo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores o subalternos. Evidentemente, los subalternos tienen que ser altamente calificados y capaces para que este enfoque tenga un resultado satisfactorio.

En el dinamismo del mundo moderno, es viable aceptar que los estilos y tipos de liderazgos no son taxativos, por lo que es importante comprender que los estilos y tipos de liderazgo se crean, transforman o evolucionan dependiendo de la perspectiva, contexto espacio tiempo, lenguaje, valores y cultura de una sociedad.

Jhon French y Bertram Raven, citados por Donnelly et al., (1995), quienes además de definir el liderazgo en términos de poder, sostienen que existen 5 tipos de liderazgo a saber:

Coercitivo: la cual se basa en el temor...2. Basado en recompensas: es contrario al anterior, si la persona cumple, recibirá una recompensa... 3. El Legítimo, resulta de la posición de un superior en la jerarquía de la organización...4. Experto: proviene de la pericia, destreza particular, lo que trae el respeto de los demás..., y 5. El Referente: se basa en la identificación de seguidor con el líder, debido a que las personas desean identificarse con alguien poderoso...p. 38.

Estos tipos y estilos de liderazgos citados por Donnelly et al., (1995), se asocian más con poder y no con la persuasión, que una de las cualidades fundamentales para ser un exitoso líder. Por supuesto, no se debe desechar la posibilidad de su aplicación, ya que todo dependerá del entorno donde se ejerza el liderazgo.

Es importante reconocer que no existe un enfoque de liderazgo único que funcione en todas las situaciones. Cada contexto presenta desafíos y dinámicas únicas que requieren una adaptación por parte del líder. Por ejemplo, en situaciones de crisis o emergencia, puede ser necesario un liderazgo más directivo y autoritario para tomar decisiones rápidas y efectivas. Por otro lado, en momentos de estabilidad y crecimiento, un enfoque más participativo y colaborativo puede ser más adecuado para fomentar la creatividad y la innovación.

Además, el estilo de liderazgo también debe adaptarse a las características individuales de los miembros del equipo. Algunos colaboradores pueden necesitar más dirección y supervisión, mientras que otros pueden beneficiarse de mayor autonomía y responsabilidad. Un líder efectivo es capaz de identificar las necesidades y preferencias de cada miembro del equipo y ajustar su estilo de liderazgo en consecuencia.

Asimismo, el entorno externo también influye en el estilo de liderazgo que resulta más efectivo. Por ejemplo, en un mercado altamente competitivo y cambiante, puede ser necesario un liderazgo ágil y flexible para adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones. En cambio, en un entorno más estable y predecible, un enfoque más conservador y orientado a la eficiencia puede ser más apropiado.

La capacidad de adaptar el estilo de liderazgo al contexto específico en el que nos encontramos es fundamental para lograr el éxito como líder. Ser consciente de las necesidades del equipo, las características individuales de los colaboradores y las demandas del entorno externo nos permite tomar decisiones informadas, comprendidas y efectivas que impulsen el rendimiento y la productividad. En última instancia, la flexibilidad y la capacidad de ajuste son cualidades esenciales para liderar con éxito en cualquier situación.

Influencia de la Experiencia en el Liderazgo

La experiencia juega un papel fundamental en el desarrollo del liderazgo. A medida que las personas enfrentan diferentes situaciones, desafíos y responsabilidades a lo largo de su vida personal y profesional, adquieren conocimientos, habilidades y perspectivas que contribuyen a su crecimiento como líderes. Algunas formas en las que la experiencia influye en el desarrollo del liderazgo incluyen:

1. **Aprendizaje práctico:** La experiencia brinda oportunidades para aprender de los errores, experimentar diferentes enfoques y estrategias, y entender cómo reaccionar en situaciones difíciles. Este aprendizaje práctico es invaluable para el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivas.
2. **Desarrollo de habilidades:** A medida que las personas enfrentan desafíos y responsabilidades en roles de liderazgo, desarrollan habilidades como la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo. Estas habilidades se fortalecen con la práctica y la experiencia.
3. **Construcción de confianza:** A medida que los líderes enfrentan y superan desafíos, adquieren confianza en sus capacidades y toma de decisiones. La confianza es un aspecto clave del liderazgo, ya que los seguidores tienden a confiar en líderes seguros de sí mismos y en su capacidad para guiarlos.

4. **Desarrollo de empatía:** La experiencia permite a los líderes comprender mejor las necesidades, preocupaciones y perspectivas de los demás. A medida que interactúan con diferentes personas y situaciones, desarrollan empatía y habilidades interpersonales que son esenciales para liderar con éxito.

La experiencia es un componente crucial en el desarrollo del liderazgo, ya que proporciona oportunidades para aprender, crecer, desarrollar habilidades y construir confianza. A través de la experiencia, los líderes adquieren una comprensión más profunda de sí mismos, de los demás y de cómo liderar de manera efectiva en una variedad de contextos.

Conclusiones

El debate sobre si el liderazgo es innato o adquirido es complejo y ambas posturas tienen méritos. Algunas personas pueden tener ciertas cualidades innatas que las predispongan al liderazgo, pero la mayoría de los líderes exitosos han desarrollado sus habilidades a lo largo del tiempo a través del aprendizaje y la experiencia.

En cuanto al tipo adecuado de liderazgo, es importante reconocer que no existe un enfoque único que sea efectivo en todas las situaciones. El tipo de liderazgo más adecuado dependerá del contexto, la cultura organizacional y las necesidades específicas de un equipo o de la organización. Algunas situaciones pueden requerir un liderazgo más autocrático, mientras que otras pueden beneficiarse de un enfoque más participativo o colaborativo.

En última instancia, el liderazgo efectivo implica la capacidad de adaptarse a diferentes circunstancias, comprender las necesidades individuales y del grupo, y utilizar un enfoque que motive, inspire y guíe a los demás hacia el logro de metas comunes.

No cabe la menor duda, que, para ejercer un liderazgo exitoso actualmente, es necesario desarrollar un conjunto de habilidades y competencias que nos permitan persuadir a las personas a ejercer determinadas acciones para cumplir un fin, no obstante, estas habilidades, a pesar que algunas de ellas puedan ser propias, es fundamental que sean desarrollados en el ser humano, y ahí es donde juega un papel fundamental la educación como formadora de los líderes de las generaciones futuras.

Referencias Bibliográficas

Buznego, Raquel. Liderazgo en el Ámbito Laboral. [En línea] dirección URL: <http://www.revistafusion.com/2001/noviembre/piso98.htm> Consultado el 03-07-09.

Donnelly, James H., Gibson, James L., y Ivancevich, John M. (1995). Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. McGraw-Hill/Irwin.

Documento en Línea. Estilos de Liderazgos. [En línea] dirección URL: <http://www.elergonomista.com/lidestilos.html> Consultado 03-07-09.

Ladolfi, Hugo. Algunos Estilos de Liderazgo. [En línea] dirección URL: <http://www.sabiduria.com/liderazgo/estilos-liderazgo/> Consultado 03-07-09

Ramirez Q., Andres. E Líder, nace o se hace. [En línea] dirección URL: <http://www.alafec.unam.mx/mem/repdom/recursos%20Humanos/ellider.pdf>. Consultado 03-07-09

Silvina H., Karin. (2004) ¿Cuál es el origen de un líder? [En línea] dirección URL: http://www.degerencia.com/articulos/cual_es_el_origen_de_un_lider/imp. Consultado 03-07-09.



CONSEJO EDITORIAL

Director Consejo Editorial
Dr. Elmo Bell Smythe Durán

Coordinadora Consejo Editorial
Dra. Lucila Lozada Aranguren

Árbitros
Dra. Lucila Lozada Aranguren
Dr. Alexis Rodríguez
Dra. Salomé Barreto
Dra. Elizabeth Pereira
Dr. José Salvuchi

Revisión de Estilo
Dra. Odalis Cuaurma Mata
Msc. Raiza Ramirez

Diseño y Montaje
Kerigmagraphic Solutions

Fotografía
Olga Coché

Administración
Dra. Luisa Bell Smythe



ULAC