

LIDERAZGO EFECTIVO Y LA GESTIÓN DE DIRECTORES DE PROYECTOS

EFFECTIVE LEADERSHIP AND PROJECT MANAGER MANAGEMENT

Jorge Luis Quintero S.¹, Ana Julia Guillén G.², Mercedes B. Blanco C.³

RESUMEN

El propósito de este estudio fue analizar el liderazgo efectivo en la gestión de proyectos, se utilizaron como base las teorías relacionadas con la gestión de proyectos, tomando en cuenta estudios previos sobre modelos de liderazgo y metodologías adaptativas. Materiales y métodos, El tipo de investigación fue diseño no experimental, transversal y descriptiva. Como técnica, la encuesta, el instrumento de recolección de datos *managerial style profiles of successful project managers: a survey*, La población estuvo constituida por 75 profesionales en directores de oficinas de gerencia de proyectos. Los resultados permitieron identificar las competencias y habilidades más relevantes que debe desarrollar un líder de proyectos para asegurar un buen rendimiento, resaltando la inteligencia emocional, la adaptabilidad, la toma de decisiones basadas en evidencia y la capacidad de motivar equipos interdisciplinarios.

Palabras Clave: adaptabilidad, gestión de proyectos, liderazgo efectivo, modelos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze effective leadership in project management, theories related to project management were used as a basis, taking into account previous studies on leadership models and adaptive methodologies. Materials and methods, the type of research was non-experimental, cross-sectional and descriptive design. As a technique, the survey, the data collection instrument "Managerial style profiles of successful project managers: a survey", The population was made up of 75 professionals in directors of project management offices. The results made it possible to identify the most relevant competencies and skills that a project leader must develop to ensure good performance, highlighting emotional intelligence, adaptability, evidence-based decision-making and the ability to motivate interdisciplinary teams.

Keyword: project management, effective leadership, leadership models, strategic decision making.

JEL: D220, D230, L210

Fecha de recepción: 29 de noviembre de 2025

Fecha de aceptación: 15 de marzo de 2026

¹ Instituto Universitario de Tecnología Industrial, Ingeniero en Mantenimiento Industrial, Técnico Superior Universitario en Mecánica Industrial Especialista en Gerencia de Proyectos, jorgeluisqs@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1220-5797>

² Profesora de la Universidad Católica Andrés Bello, adscrita al programa de postgrado de Gerencia de Proyecto, correo institucional: aguillen@ucab.edu.ve, anajuliaquilleng@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9246-2987>

³ Profesora Titular de la Universidad de Carabobo, adscrita al Instituto Manuel Pocaterra Jiménez, Jefe de Cátedra de Aplicada, dirección postal; 2121 correo institucional: bereniceblanco53@gmail.com, mblanco23@uc.edu.ve, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0107-6878>.

INTRODUCCIÓN

La gerencia de proyectos se ha consolidado como una disciplina que permite gestionar eficazmente recursos limitados, enfocándose no solo en la ejecución, sino también en el valor estratégico que los proyectos aportan a las organizaciones. A diferencia de la administración tradicional, la gestión de proyectos enfrenta desafíos constantes en entornos dinámicos y cambiantes (Grisales y López, 2011). Esta disciplina ha evolucionado desde una práctica limitada a ciertas áreas funcionales hasta convertirse en un enfoque integral que abarca toda la estructura organizacional. En este sentido, ha pasado de ser una función meramente administrativa a consolidarse como un proceso empresarial clave (Kerzner, 2022).

En este contexto, el liderazgo y su efectividad dentro de los equipos de proyectos se vuelven elementos esenciales. Actualmente, estos se desarrollan en un entorno globalizado, marcado por aceleración tecnológica, la creciente complejidad y la necesidad de adoptarse a la incertidumbre (Müller y Turner, 2010). Por ello, el rol del gerente de proyectos es crucial para inspirar, coordinar y fomentar un ambiente de trabajo productivo. Un liderazgo efectivo permite afrontar la complejidad, fortalecer la colaboración y aumentar las probabilidades de éxito del proyecto.

Asimismo, el liderazgo en la gestión de proyectos influye directamente en la cultura organizacional y en las relaciones entre los actores involucrados. Diversos estudios han demostrado que el éxito de un proyecto no depende únicamente de la aplicación de metodologías estructuradas, sino también de la capacidad del líder para generar confianza, establecer una comunicación clara y promover una cultura de compromiso y responsabilidad. En este marco, el presente estudio se propone analizar cómo el liderazgo impacta en la coordinación de equipos, la toma de decisiones y la implementación de estrategias en distintos tipos de proyectos. A través del análisis de casos concretos y su comparación con teorías contemporáneas, se busca identificar los factores que favorecen la adopción de modelos de liderazgo eficaces, considerando las particularidades de cada proyecto y su contexto de ejecución.

ASPECTOS TEÓRICOS

El liderazgo efectivo es un factor determinante en la gestión de proyectos exitosos. Diferentes teorías han ayudado a comprender cómo el liderazgo influye la dirección de equipos y el logro de objetivos en entornos de proyectos. A continuación, se presentan las principales teorías de liderazgos relevantes para la gestión de proyectos y los años en que se desarrollaron desde la óptica de los investigadores.

Tabla 1 Teorías que Apoyan la Relación Liderazgo y Gestión de Proyecto

Teoría	Representación	Gestión de Proyectos
Teoría de Rasgos de Liderazgo Paul Costa & Robert McCrae (2000)	Sostiene que los líderes eficaces poseen características innatas como carisma, inteligencia emocional, y habilidades comunicativas	Ayuda a identificar directores de proyectos con habilidades idóneas desde el inicio.
Teoría del Comportamiento Herbert Alexander Simon (1916-2001)	Se centra en los comportamientos observables del líder, más que en sus rasgos, dividiéndolos en liderazgo orientado a la tarea u orientado a las relaciones ^[7] .	Permite ajustar los estilos de dirección para aumentar la efectividad del equipo.
Situacional/contingencia (Hersey y Blanchard 1978) Montequin <i>et al.</i> , (2015)	Plantea que no hay un estilo único de liderazgo exitoso, sino que este depende de las circunstancias específicas del proyecto y del equipo, establecen que el liderazgo debe ajustarse, según las características del equipo y el contexto del proyecto	Este modelo se ha aplicado ampliamente en la gestión de proyectos para mejorar la adaptación del equipo ante situaciones dinámicas, (Montequin <i>et al.</i> , 2015). El director adapta su liderazgo según las necesidades, el entorno y las fases del proyecto.
Teoría, Liderazgo transformacional (McGregor 1980) (Burns, 1978). Bass y Avolio (1994)	Se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, promoviendo un cambio significativo en la organización, El líder inspira, motiva y fomenta el desarrollo tanto del proyecto como de los individuos, buscando cambios positivos y mayor compromiso	Favorece el empoderamiento y la responsabilidad, incrementando el compromiso y la creatividad. Potencia el rendimiento del equipo, la innovación y la satisfacción laboral.

Teoría	Representación	Gestión de Proyectos
Teoría del Liderazgo Transaccional (Rozo y Abaunza, 2010).	Se basa en el intercambio estructurado de recompensas y sanciones. Este enfoque enfatiza el cumplimiento de tareas y el mantenimiento de la estabilidad dentro de la organización,	En relación con la gestión de proyectos, el liderazgo transaccional es especialmente útil para alcanzar resultados tangibles y eficientes a corto plazo.
Teoría del liderazgo Ágil Northouse (2018)	un enfoque que enfatiza la adaptabilidad y la colaboración dentro de equipos de trabajo	Señala que los líderes ágiles deben fomentar la autonomía y el aprendizaje continuo, alineando la visión del proyecto con un proceso de mejora iterativo
Teoría de la inteligencia emocional (IE) (Goleman, 1998). Andrade (2009)	Es una habilidad crucial para los responsables de proyectos, conlleva la habilidad para identificar, entender, manejar y emplear las propias emociones, además de la capacidad para captar, entender y manejar las ajenas,	los líderes de proyectos deben desarrollar competencias de comunicación y empatía para fortalecer la confianza en sus equipos y reducir la resistencia al cambio
Planning and Control y Project Management, (APM (2024)	la gestión de proyectos es una aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas, y experiencia para alcanzar objetivos específicos del proyecto, según sus criterios de aceptación y dentro de los parámetros acordados con el patrocinante.	La gestión de proyectos tiene resultados finales limitados a un plazo y un presupuesto finito. Un factor clave que distingue la gestión de proyectos de la simple gestión

Fuente: Quintero, Guillen y Blanco, adaptación (2025)

MATERIALES Y MÉTODOS

ORIENTACIÓN HACIA EL MÉTODO DE ESTUDIO

La presente investigación, se realizó desde un enfoque cuantitativo, sigue un diseño no experimental, transversal y descriptivo, ya que su objetivo es analizar el liderazgo efectivo en la gestión de proyectos dentro de empresas y organizaciones sin alterar las variables estudiadas. Este enfoque permite la percepción de los líderes y encargados de Oficina de Gerencia de proyectos (*Project Management Office*, PMO) sobre las

prácticas de liderazgo en proyectos, identificando tendencias y patrones en la administración estratégica de equipos. Utilizando para ello, técnica, como la encuesta y un instrumento indexado por los autores Montequin *et al.* (2015) el cual analiza los perfiles de liderazgo en la dirección de proyectos exitosos basado en el estudio de Jung (1988). Aun cuando es de vieja data, están muy actualizados en estos tiempos, El cuestionario se realizó en *Google Forms* y fue socializada a través de las redes sociales, como Instagram, Facebook y Telegram, este, estuvo activo durante dos meses consecutivos.

La población objeto de estudio está conformada por líderes de proyectos y encargados de PMO en distintas empresas y organizaciones privadas, resultado de acuerdo a estos criterios son 110, quienes desempeñan un papel clave en la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos, programas y portafolios, se proyectó en egresados del postgrado de Gerencia de Proyectos de la Universidad Católica Andrés Bello y se utilizó un método de muestreo por bola de nieve con un perfil de al menos 5 años de experiencia en Oficina de Gerencia de Proyectos (PMO) y gestión organizacional. De estos solo respondieron la encuesta 75 personas que representan una tasa de respuesta del 68,18%.

Los datos obtenidos del instrumento fueron procesados mediante técnicas estadísticas descriptivas para identificar patrones y relaciones significativas. Los datos recopilados de los participantes se procesaron para obtener las estadísticas típicas de las escalas Likert de frecuencia. Los resultados se presentan en una tabla 2 con el número total de respuestas recopiladas para cada opción de la escala que se observa a continuación.

RESULTADOS

Tabla 2 Resultados del instrumento aplicado

Número	Pregunta	Discr epar	Neut ral	De Acuer do	Preferen cia de Jung	Estudio TEG	Estudio Montequi na, Nieto, Ortegaa, Villanuev a	Según prefere ncia	Segú n Jung
--------	----------	---------------	-------------	-------------------	----------------------------	----------------	---	--------------------------	-------------------

Q1	Los líderes de proyectos más exitosos tienen una visión de bajo nivel más que una visión de alto nivel.	44	14	2	Buscando Información	(Totalmente en desacuerdo)	(En desacuerdo)	visión de alto nivel	Intuitivo
Q2	Los líderes de proyecto más exitosos prefieren tomar decisiones basadas más en la lógica que en argumentos emocionales.	8	3	49	Toma de decisiones	(De acuerdo)	(De acuerdo)	basadas más en la lógica	Pensadores
Q3	Los líderes de proyectos más exitosos son más sociables que reservados.	9	17	34	Enfoque de atención	(De acuerdo)	(De acuerdo)	son más sociables	Extrovertido
Q4	Los líderes de proyectos más exitosos prefieren una organización estructurada más que una organización flexible.	18	10	32	Relación con el mundo	(De acuerdo)	(De acuerdo)	prefieren una organización estructurada	Juzgando
Q5	Los líderes de proyectos más exitosos son más agradables que las personas firmes.	8	29	23	Toma de decisiones	(Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	(En desacuerdo)	No Conclusivo	Pensadores
Q6	Los líderes de proyectos más exitosos tienen una visión a largo plazo más que a corto plazo.	3	5	52	Buscando Información	(De acuerdo)	(De acuerdo)	tienen una visión a largo plazo	Intuitivo
Q7	Los líderes de proyectos más exitosos prefieren tener el control más que la flexibilidad.	12	17	31	Relación con el mundo	(De acuerdo)	(Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	prefieren tener el control	Juzgando
Q8	Los líderes de proyectos más exitosos son más pragmáticos que creativos.	28	15	17	Buscando Información	(En desacuerdo)	(De acuerdo)	son más creativos	Sintiendo
Q9	Los líderes de proyectos más exitosos prefieren tomar decisiones de equipo por consenso más que decisiones objetivas.	9	11	40	Toma de decisiones	(De acuerdo)	(En desacuerdo)	prefieren tomar decisiones de equipo por consenso	Juzgando
Q10	Los líderes de proyectos más exitosos prefieren congelar el alcance en lugar de dejarlo abierto para obtener información adicional	33	16	11	Relación con el mundo	(En desacuerdo)	(De acuerdo)	prefieren dejar abierto el alcance	Juzgando

								e para obtene r informa ción adicion al prefier en adapta r los plazos a las nuevas circuns tancias	
Q1 1	Los líderes de proyectos más exitosos prefieren respetar los plazos más que adaptarlos a las nuevas circunstancias.	28	12	20	Relación con el mundo	(En desacuerdo)	(En desacuerdo)	N/A	
Q1 2	Los líderes de proyectos más exitosos muestran más equidad que empatía.	18	15	25	Toma de decisiones	(De acuerdo)	(De acuerdo)	muestran más equidad	Pensadores
Q1 3	Los líderes de proyectos más exitosos son más introvertidos que extrovertidos.	30	16	13	Enfoque de atención	(En desacuerdo)	(En desacuerdo)	son extrovertidos	Extrovertido

Fuente:

Fuente: Quintero, Guillen y Blanco (2025)

F1: Discrepar, F2: Neutro, F3: De acuerdo, F4: Total

ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos empleado ofrece datos relevantes en relación a la valoración y las preferencias actuales, respecto a las competencias del liderazgo en la gestión de proyectos. Estos resultados señalan una marcada inclinación por la visión de alto nivel (Q1), la toma de decisiones lógicas (Q2) y la sociabilidad (Q3) como atributos distintivos entre los líderes de proyectos considerados exitosos. Estos datos revelan la importancia perdurable de la planificación estratégica, la racionalidad en la toma de decisiones y las habilidades interpersonales eficaces en el liderazgo de proyectos.

Además, los datos resaltan tendencias en auge y matices significativos. Si bien la estructura y el control (Q4, Q7) continúan siendo apreciados y valorados en la gestión

de proyectos, se puede reconocer, cada vez más, la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad para adaptarse a las variaciones del entorno y a las exigencias del proyecto. Igualmente, los datos enfatizan la importancia de la creatividad (Q8) y la toma de decisiones basada en el consenso (Q9), lo que evidencia una transición hacia métodos y enfoques de liderazgo más colaborativos, participativos e innovadores.

Se destaca la incertidumbre en las respuestas a las preguntas sobre la agradabilidad versus la firmeza (Q5) y la visión a corto plazo versus visión a largo plazo (Q6), lo que indica que la efectividad de estos atributos en el liderazgo puede estar condicionado por el contexto particular del proyecto y por las preferencias de los involucrados.

Igualmente, los resultados muestran un equilibrio entre la importancia del pragmatismo y la creatividad en la toma de decisiones (Q8), lo que enfatiza la creciente aceptación cada vez mayor de métodos y enfoques híbridos que permitan resolver problemas con innovación sin sacrificar la eficacia operacional. De igual manera, las respuestas señalan que el liderazgo actual valora y aprecia de manera positiva la toma de decisiones en conjunto, de manera participativa, tal como lo refleja la tendencia hacia el consenso (Q9). Esto sugiere una evolución hacia modelos de gestión más inclusivos y democráticos.

Paralelamente, el estudio de la gestión del alcance (Q10), indica que la mayoría elige un planteamiento estructurado en el control de los objetivos del proyecto, aun cuando, se admite y reconoce la importancia de proporcionar cierta flexibilidad para adaptarse a cambios estratégicos que permitan mejorar los resultados.

En definitiva, la gestión del tiempo (Q11) se percibe como un factor necesario entre el cumplimiento y respeto a los plazos y la adaptabilidad a las circunstancias. De igual forma, la relación entre la equidad y la empatía (Q12) en el liderazgo, sigue siendo fundamental, resaltando la necesidad de su integración para el desarrollo de entornos laborales productivos.

La distinción entre introversión y extroversión (Q13) también refleja una tendencia hacia estilos de liderazgo más abiertos y comunicativos, aunque se admite que una perspectiva introspectiva puede aportar valor en ciertas situaciones y circunstancias.

Estos resultados reflejan un escenario donde el liderazgo efectivo en la gestión de la gerencia continúa desarrollándose, transformándose en un enfoque más dinámico y adaptativo, donde la fusión de habilidades estratégicas, comunicativas y creativas se convierte en una pieza clave y esencial para el éxito en la gestión de proyectos.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la encuesta concuerdan en gran parte con la bibliografía académica que resalta la importancia crucial del liderazgo efectivo en el éxito de la gestión de proyectos. Varios estudios han demostrado, como el de Larson, E., & Gray, C. (2014), Novo, B., Landis, E., & Lewis, M. (2017), Northouse (2019), Goleman (1995) y Quintero, J., Guillén, A., & Blanco, M. (2023), (Rico (2016), entre otros, estos autores coinciden en que el liderazgo efectivo es un factor determinante para la gestión exitosa de los directores de proyectos y que los gerentes de proyectos con sólidas y fuertes habilidades de guiar efectivamente tienen una mayor probabilidad de ejecutar proyectos de manera exitosa, satisfaciendo las metas de alcance, tiempo, costo y calidad, logrando la satisfacción de los interesados.

Entonces, al comparar los resultados obtenidos, con investigaciones anteriores, como la realizada por los autores Montequin *et al.* (2015) y Quintero *et al.* (2023), se observan tanto continuidades como cambios importantes en las percepciones y expectativas respecto al liderazgo en la gestión de proyectos. Aunque ciertas habilidades, como la visión estratégica y la toma de decisiones lógicas, continúan siendo muy apreciadas y consideradas fundamentales para el éxito del proyecto, se observa un incremento en el énfasis de la flexibilidad, el liderazgo, la adaptabilidad, la creatividad, la colaboración y la inteligencia emocional en los métodos de liderazgo contemporáneos. Esta progresión evidencia el aumento en la complejidad y dinamismo de los actuales proyectos, el impacto de las metodologías ágiles, de los principios de

gestión de proyectos enfocados en los individuos y el aumento de la percepción de la relevancia de las habilidades blandas para el éxito del proyecto.

De manera que, la visión estratégica permite a los gerentes de proyectos, alinear y armonizar los objetivos del con las metas claras de la organización, prever los riesgos y oportunidades, y tomar decisiones y elecciones fundamentadas, que favorezcan tanto al proyecto como a la organización a largo plazo. La toma de decisiones lógicas, fundamentadas en datos y análisis imparciales y objetivos, impulsar la transparencia, disminuir los prejuicios cognitivos y emocionales, promover la confianza en el equipo e involucrados y mejorar la calidad de las decisiones tomadas.

También, las habilidades de comunicación efectiva y la sociabilidad facilitan y promueven la cooperación, la comunicación abierta y transparente, la gestión de las relaciones con los interesados y el desarrollo de un clima de confianza y apoyo dentro del equipo, lo cual favorece y contribuye a un mejor rendimiento y desempeño del proyecto y a la satisfacción de los interesados. En este sentido, Escobar y Lugo (2018) resaltan el rol mediador de la confianza entre el liderazgo transformacional y el desempeño del equipo de proyecto, resaltando así la relevancia de las habilidades y competencias sociales en la formación de relaciones eficaces.

Otro aspecto a mencionar es el incremento en el valor otorgado a la flexibilidad y la creatividad, muestra un aumento en la dinámica, exigencia y complejidad de los proyectos contemporáneos.

En la actualidad, los líderes de proyectos necesitan poseer la capacidad de ajustarse rápidamente a las variaciones del ambiente, manejar la incertidumbre, resolver problemas complicados de manera innovadora y fomentar la creatividad en sus equipos para vencer los retos y sacar provecho de las oportunidades que surgen. Además, y a pesar de que la adopción de decisiones por consenso puede requerir más tiempo y dedicación entre los participantes en el proyecto, esta impulsa y promueve la inclusión, aumenta la aceptación de las decisiones, reduce la resistencia al cambio, fortalece la unidad y dedicación del equipo. Adicionalmente, la gestión de la complejidad, tal como

lo propone Urzelai (2018), demanda que los líderes fomenten la aparición de soluciones adaptativas a través de la colaboración y la creatividad.

LECCIONES APRENDIDAS A MANERA DE REFLEXIÓN

Tras analizar todas las evaluaciones realizadas y en respuesta al objetivo de esta investigación, se confirma que un liderazgo eficaz representa un factor distintivo, esencial e insustituible para el éxito en la gestión de proyectos. Por ello, es fundamental que los líderes de proyectos desarrollen y promuevan un conjunto amplio e integrado de competencias, que incluyan visión estratégica, toma de decisiones racionales, comunicación efectiva, adaptabilidad, inteligencia emocional, habilidades para resolver conflictos y fomentar la colaboración y la creatividad entre los miembros del equipo.

Los hallazgos de este estudio reafirman la relevancia constante de estas habilidades, al tiempo que evidencian una evolución del liderazgo hacia enfoques más flexibles, colaborativos, participativos, innovadores y centrados en las personas. En este sentido, las organizaciones deben reconocer el valor estratégico del liderazgo en la gestión de proyectos, destinando recursos a la formación, desarrollo y acompañamiento de líderes capaces de enfrentar con éxito los retos actuales y futuros.

El liderazgo en proyectos no solo es un componente clave, sino que también influye de manera significativa en los resultados. Aunque la gestión de proyectos proporciona las herramientas y estructuras necesarias para planificar y ejecutar, es el componente humano el liderazgo el que frecuentemente determina el éxito o el fracaso. El líder actúa como un puente entre la estrategia y el equipo, impulsando el cumplimiento de los objetivos mediante una influencia no coercitiva que genera cambios positivos y sostenibles.

Un líder de proyectos eficaz no solo administra, sino que también inspira, motiva y guía a su equipo. Establece una visión clara, define roles y expectativas, y fomenta un entorno de trabajo colaborativo, equilibrando los aspectos técnicos con habilidades.

REFERENCIAS

- Andrade, D. (2009). *Gestión de proyectos: Un enfoque basado en el PMBOK*. Alfaomega.
- APM (2024). *El Cuerpo de Conocimiento de APM*, 8ª edición. Reino Unido, Asociación para la Gestión de Proyectos.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Mejorar la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. Publicaciones de Sage.
- Burns, J. (1978). *Liderazgo*. Harper y Row, Nueva York, Estados Unidos.
- Costa, P.T. y McCrae, R. R. (2000). El modelo de personalidad de cinco factores y su relevancia para los trastornos de la personalidad. *Revista de Trastornos de la Personalidad*, 6,343-359.
- Escobar, B., & Lugo, M. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño del equipo de proyecto: El rol mediador de la confianza. *Revista de Administração*, 53(4), 418-431.
- Escobar, E. (2019). Los líderes del mañana. *Revista Harvard Deusto. Management & Innovation*, 16, 1-4. Deusto, España.
- Goleman, D. (1998). *Trabajar con la inteligencia emocional*. Libros de Bantam. Estados Unidos.
- Grisales, R. y López, N. (2011). *El vínculo entre el liderazgo en la gestión de proyectos y el éxito de los proyectos*. Una disertación presentada en la Escuela de Administración del Instituto de Tecnología de Blekinge. Karlskrona, Suecia.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1974). *Gestión del Comportamiento Organizacional: Utilización de los Recursos Humanos*. Salón Prentice.
- Jung, C. (1988). Tipos psicológicos. *Revista de Tipo Psicológico*, 15, 50-3.
- Kerzner, H. (2022). *Gestión de proyectos: Un enfoque sistémico para la planificación, programación y control* (13ª edición). Nueva York, Estados Unidos: Wiley.
- Larson, E., & Gray, C. (2014). *Gestión de proyectos: El proceso gerencial* (6ª edición). Nueva York, NY: McGraw-Hill Education.
- Montequín, V., Nieto, A., Ortega, F., & Villanueva, J. (2015). Perfiles de estilo gerencial de gerentes de proyectos exitosos: una encuesta. *Procedia Ciencias de la Computación*, 64, 55 – 62

- Müller, R., & Turner, J. (2007). Hacer coincidir el estilo de liderazgo del gerente de proyecto con el tipo de proyecto. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 25, 21-32.
- Müller, R., & Turner, R. (2010). *Liderazgo orientado a proyectos*. Estados Unidos: Gower.
- Northouse, P. (2018). *Liderazgo: Teoría y práctica*. Publicaciones de Sage.
- Novo, B., Landis, E., & Lewis, M. (2017). El liderazgo y su papel en el éxito de la gestión de proyectos. *Revista de Liderazgo, Responsabilidad y Ética* 14(1), 73-78.
- PMI. (2017). *Una guía para el Cuerpo de Conocimiento de la Gestión de Proyectos* (Vol. Sexta edición). Newton Square, Estados Unidos: Project Management Institute, Inc.
- PMI. (2021). *Una guía para el cuerpo de conocimiento de la gestión de proyectos* (Vol. Séptima edición). Newton Square, Estados Unidos: Project Management Institute, Inc.
- Quintero, J., Guillén, A., & Blanco, M. (2023). Habilidades blandas en equipos de proyectos sociales del sector universitario. *Revista FACES*, 5 (1), 31-50.
- Rozo, S., & Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, 28(2), 62-72.
- Urzelai, I. (2018). *Gestión de la complejidad en proyectos*. Ediciones de la U.
- Wegh, I. (2024). *Impacto del liderazgo en la gestión de proyectos*. Facultad de Negocios Sam M. Walton, Universidad de Arkansas, Fayetteville, Arkansas, EE. UU.

