



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

CIENCIAS ECONOMICAS

LIDERAZGO Y RELACIONES INTERNACIONALES

SHARON NICOLL RIVERA DIAZ

BOGOTÁ DC.

2022

Contenido

¿Cómo influye el liderazgo en las relaciones internacionales?	3
Introducción	3
Desarrollo	4
Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
Metodología	6
Marco teórico	7
Pregunta	10
Análisis crítico	10
Conclusión	22
Referencias Bibliográficas	24

¿Cómo influye el liderazgo en las relaciones internacionales?

Introducción

Un liderazgo optimo debe contar con la capacidad de influencia y motivación sobre otras personas y grupos con el fin de alcanzar los objetivos que un individuo u organización se haya planteado previamente. Del mismo modo, es importante que este sea adaptable a los cambios que se puedan presentar a nivel interno y externo, teniendo en cuenta también las necesidades, requerimientos y deseos del entorno (Alves, 2020, p21).

El mundo y la sociedad actual necesitan lideres que cuenten con la capacidad de transformar los requerimientos de las comunidades y lograr acuerdos con las otras partes involucradas que sean de mutuo beneficio y de esta manera brindar una respuesta positiva a los retos del entorno y aportar al desarrollo de la sociedad (Goleman, 2005, p109).

Desarrollo

Para desarrollar un liderazgo eficiente se debe poder emplear la capacidad de influencia de una manera positiva, responsable, útil y eficaz que beneficie a todas las partes involucradas en los distintos procesos que se desarrollen, comprendiendo las motivaciones que mueven a cada uno de los actores y logrando adaptarse a la diversidad de situaciones que se puedan presentar, inspirando a través de la acción y el ejemplo creando un ambiente de productividad, logro y estabilidad (Goleman, 2005, p82).

Teniendo como base estas definiciones se puede establecer que el liderazgo está relacionado con las relaciones internacionales en el sentido que se necesitan términos de negociación entre todas las partes que se encuentren en la discusión con el fin de lograr acuerdos de mutuo beneficio y actuar conforme al marco de lineamientos, principios y valores de cada uno de los mismos, estando en concordancia con los objetivos y los medios para alcanzarlos. Hacer esto posible dependerá de líderes que estén dispuestos a escuchar sus intereses y las de los habitantes de su país y al mismo tiempo las de los otros líderes en cuestión (de los Ángeles, et al, 2014).

Objetivos

Objetivo general

Comprender la relación existente entre el liderazgo y el desarrollo de las relaciones internacionales entre dos o más actores.

Objetivos específicos

- Establecer los factores claves en el liderazgo y como pueden influir en las relaciones internacionales.
- Entender las necesidades y requerimientos de las relaciones internacionales y cómo pueden ser satisfechas por medio de la capacidad de liderar.
- Determinar la importancia del liderazgo en unas óptimas relaciones internacionales.

Metodología

Se lleva a cabo una investigación de tipo descriptiva con el fin de explicar la temática abordada. A su vez se complementa con una investigación de tipo correlacional buscando establecer una relación entre el liderazgo y la consecución de una negociación internacional.

La investigación tendrá un enfoque cualitativo el cual permite describir variables que describan ampliamente la problemática abordada.

Marco teórico

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad y habilidad de influir, organizar, motivar y establecer planes de acción sobre otras personas o grupos de estas bajo unos lineamientos establecidos y con el fin de lograr ciertas metas u objetivos para beneficio personal y/o común (Tracy, 2015, p21).

El liderazgo es una habilidad que se puede desarrollar en distintos entornos y se encuentra relacionado con la transformación personal o colectiva en pro del cumplimiento de objetivos establecidos, este se puede observar desde una perspectiva pedagógica, familiar, deportiva, política, profesional, personal o empresarial (Yukl, 2008, p35).

El liderazgo recoge diversas características, habilidades y capacidades. La innovación es un aspecto fundamental del concepto y de la sociedad actual, se debe centrar en las personas y hallar un equilibrio con los sistemas involucrados, encontrar la convergencia entre los distintos plazos para cumplir sus objetivos y poder contar con la capacidad de salir de su zona de confort (Bolívar, 2020, p97).

Relaciones Internacionales

Las relaciones internacionales son todo tipo de interacción existente entre dos o más Estados, Organizaciones no Gubernamentales (ONG), organizaciones intergubernamentales o empresas trasnacionales y también hace referencia al análisis de dichas conexiones. Estas relaciones pueden ser de carácter político, económico, judicial, geográfico, cultural o la combinación de algunos de estos (Cervo, 2013, p31).

Los primeros acuerdos internacionales datan de los años 2.300 a.C, entre los pueblos antiguos y se basaban en intercambios de bienes y/o servicios o tratos para dejar pasar ejércitos por ciertas tierras, sin embargo, el concepto de relaciones internacionales como tal en la versión actual se conoce alrededor del año 1648 en Alemania (Pereira, 2019).

Fue en Alemania tras la conferencia de paz que se puso fin a una serie de conflictos en Europa y se genera el concepto de Estado o Nación el cual se organizaba bajo un sistema político internacional que se regulaba con base en la igualdad y soberanía de cada Estado, lo cual se tradujo en la obligación de llegar a acuerdos y tratados entre naciones con el fin de no violar la independencia de cada una, por lo que se dieron relaciones entre países que se basaban en el respeto mutuo y hacia los lineamientos de cada uno de ellos (Zorgbibe y Quintana, 1997).

Son las violaciones a los acuerdos entre naciones y la violación a la soberanía de los Estados las causas de las principales guerras que se han producido a lo largo de la historia a nivel mundial. Por ello, posterior al Congreso de Viena se estableció el mutuo beneficio y la diplomacia como bases fundamentales en las relaciones internacionales entre Estados (Sánchez, et al, 2020).

Actualmente la Organización de las Naciones Unidas actúa como un agente regulador de las relaciones internacionales garantizando la participación y visibilidad de los Estados, el multilateralismo y la globalización, con base en los elementos fundamentales del derecho internacional (Tah, 2018).

Para que las relaciones internacionales sean mutuamente beneficiosas estas deben estar regidas por unos principios básicos tales como la equidad en los derechos fundamentales, el respeto a la soberanía e independencia de cada Estado, la no intervención de agentes externos en las naciones, el rechazo hacia las amenazas y el empleo de la violencia y las agresiones y el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos (Sanahuja, 2018).

El liderazgo es determinante en cualquier relación pues según el tipo de este se llevará a cabo la gestión de la comunicación entre las partes involucradas determinando así las dinámicas de la relación, las condiciones, los límites y los acuerdos y aspectos fundamentales dentro de la misma, que a su vez determinarán el tipo de relación, los propósitos y la durabilidad de esta (Louis y Murphy, 2019, p45).

Un concepto fundamental que afecta todo el curso de las relaciones internacionales es el del liderazgo, pues son los mandatarios aquellos que definen los intereses del Estado y las posiciones a tomar frente a los demás países, por lo que son estos quienes dictan las condiciones que marcarán los lineamientos de la relación internacional y pueden llevar al éxito o al fracaso de esta (Volkan, 2018).

Pregunta

Con base en esto surge la pregunta ¿La habilidad del liderazgo tiene alguna influencia en las relaciones internacionales?

Análisis crítico

Es interesante encontrar si hay una relación real entre la característica y habilidad de liderar y un desarrollo óptimo de las relaciones internacionales y, de encontrar afirmativo este planteamiento entonces determinar qué tipo y grado de relación existe y de qué manera influye.

La respuesta inicialmente a este cuestionamiento planteado es afirmativa, pues efectivamente se considera que existe una relación directa entre el liderazgo que hay entre los representantes de las partes involucradas y el desarrollo de las relaciones, negociaciones y cualquier otro factor de interés para los incluidos en la transacción, por lo que desarrollar esta habilidad y capacidad, y la forma en cómo se haga puede llegar a marcar la diferencia entre la consecución de los logros deseados y la obtención de un beneficio mutuo para todos los interesados.

El líder será el responsable de guiar al equipo a la consecución o en pro de un determinado logro, una meta, iniciativa u objetivo. En muchos casos el líder no requiere de un cargo en específico o de ser precisamente el rango más visible, trata más del que realiza la gestión de gestar ese entorno colaborativo y motivador que influya, apoye y permita direccionar y enfocar a todos los involucrados en pro del objetivo que se persigue, por lo que para llevar a cabo este rol no se requiere de un cargo o nombre puntual (Goleman, 2004).

Por lo general entre las tareas de un líder se encuentra la orientación e impartición de instrucciones al equipo a cargo enfocadas en el proyecto que se está llevando a cabo y la consecución de las metas del mismo, tomando decisiones como la delegación de las actividades y de los cargos, supervisión del trabajo y del progreso generado, preparación y motivación del equipo en general y entre otras actividades indispensables para el desarrollo correcto de los procesos y el avance del grupo (Piqueras, 2016).

Por lo tanto, las principales actividades que desarrolla un líder dentro de una organización o equipo de trabajo son (Torres y Torres, 2013, p101):

- Comunicación de los objetivos.
- Organización del trabajo y de las metodologías a desarrollar.
- Conectar las tareas, con las personas y con el entorno en el cual se desempeñan las labores.
- Delegar y asignar tareas y roles y aceptar las actividades y el cargo que se le asigne.
- Liderar a través de los valores y el buen ejemplo.
- Gestionar los recursos con base al contexto y a los objetivos propuestos.
- Estar al tanto de los inconvenientes del proyecto.
- Conocer las necesidades y los puntos de vista de los involucrados.
- Observar el progreso del proyecto y proponer medidas según corresponda.
- Informar y compartir el progreso.
- Interesarse en el progreso individual y colectivo.
- Ofrecer motivación a los participantes.

- Desarrollar los intereses y las fortalezas de los miembros del equipo, así como fortalecer sus debilidades.
- Ser el portavoz de los intereses y las necesidades del equipo y del proyecto.
- Contribuir al equilibrio entre todos los factores participantes y actores involucrados en el proyecto.

Como se puede observar en las anteriores definiciones y labores mencionadas que desempeña un líder, el liderazgo no es cuestión de un cargo o una posición puntual, tampoco se encuentra directa o exclusivamente ligado a una labor, más bien es una actividad integral que se puede desarrollar en muchos campos, desde la vida personal y familiar, pasando por un negocio o empresa, un proyecto, hasta la relación entre dos o más países y las negociaciones o intereses que puedan existir entre ambos, por lo que se puede comprender que es un concepto amplio y al tiempo análogo en muchos sectores y situaciones en las que el tamaño o magnitud no juegan un papel muy imprescindible en un principio.

Se pueden encontrar ciertas características y habilidades elementales en un líder y en un proceso de liderazgo. Estas deben estar presentes en cualquier organización o proyecto que se desee gestionar de manera correcta y que trabaje en pro de la consecución de unos objetivos claramente establecidos y del beneficio de todos los actores involucrados e interesados en el mismo (Alvarado, et al, 2012, p97):

- Gestión de los objetivos. Se debe determinar la importancia del proyecto que se esté llevando a cabo, pues esto justificará los objetivos planteados y el impacto que tendrán los mismos para las partes involucradas, del mismo modo, funcionará como motivador principal de todos los miembros al comprender los efectos de su labor, estableciendo parámetros y prioridades que permita llevar a cabo las funciones propuestas de la mejor y más efectiva manera.
- Garantizar el progreso. Es importante ir midiendo que el proyecto y los integrantes de este se están dirigiendo hacia el logro de los objetivos propuestos y así, de esta manera ir ajustando las medidas y las decisiones según los hechos que se presenten. Para poder llevar control sobre los avances se deben tener objetivos claros y medibles con indicadores que funcionen como respaldo, establecer la periodicidad de dichas observaciones y socializar con el equipo los hallazgos encontrados.
- Constante comunicación. Se debe comunicar y saber transmitir la información, saber lo que se requiere de cada integrante del equipo, logrando que los datos a compartir sean precisos para cada parte interesada.
- Organización. Se debe llevar un orden claro en el proyecto, en las metodologías de trabajo, en los recursos a emplear y en las actividades a desarrollar pues este es un factor clave para seguir en curso de la consecución de los objetivos y metas acordadas.

- Delegar. La habilidad de delegar funciones y responsabilidades es imprescindible para que el equipo se dirija al objetivo establecido, esto con el fin de que la suma de las partes cree la sinergia necesaria para optimizar el proyecto y desarrollar el potencial de cada una de las mismas. Esto además obliga a la responsabilidad de conocer a todos los miembros del equipo pues para delegar correctamente es necesario saber las fortalezas y debilidades de cada uno.
- Solucionar. Ante todos los percances de los proyectos se debe contar con la habilidad de dar resolución a los problemas y tener la claridad para permanecer estable, brindar seguridad a todos los miembros del equipo teniendo en cuenta las características de los miembros y el entorno del proyecto.
- Gestión de recursos. Esta habilidad permitirá que todos los recursos disponibles se empleen en pro del proyecto y del cumplimiento de los objetivos, dinero, tiempo, materiales, talento humano y demás herramientas optimizadas de la mejor manera pueden definir la consecución de las metas.

Estas características innatas de cualquier líder y de un proceso de liderazgo exitoso también se pueden encontrar en las negociaciones o en diversas relaciones, pues se convierten en indispensables al momento de establecer intereses y objetivos entre dos o más partes, se necesitan líderes capaces de dirigir dicho procedimiento y lograr la satisfacción de todos los involucrados. En las relaciones internacionales al ser un tipo de relación mucho más amplio y con implicaciones adicionales, pueden funcionar como base estos principios que a su vez facilitarían y optimizarían ese vínculo en donde de igual manera hay muchos más factores para tener en cuenta.

Las relaciones internacionales en el mundo actual son necesarias, con el fin de generar, mantener y controlar el flujo e intercambio de bienes, servicios, datos e información, en general de todo tipo de comercio que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de la sociedad y al desarrollo de esta. Estas establecen la interacción entre cualquier Estado o empresa transnacional con fines de negociación y acuerdos de tipo comercial (Ortíz, 2020, p43).

Se pueden encontrar varios tipos de relaciones internacionales (Mingst y Arrguín-Toft, 2018):

- Según el número de actores involucrados. Se pueden encontrar relaciones bilaterales, multilaterales y globales.
- Según el grado de vinculación entre los actores. Puede ser directa o indirecta, la indirecta se refiere a la existencia de intermediarios en el proceso.
- Según la naturaleza de la relación. Esta puede ser de tipo económica, política, jurídica, social o cultural, también existen combinación entre ambas de estas o que cada actor actúe desde una de ellas generando una relación de naturaleza mixta.

En el concepto de relaciones internacionales y en sus formas existentes se puede ver como la base es como la de cualquier relación de tipo comercial en donde ambas partes buscan un mutuo beneficio, se deben establecer los lineamientos del intercambio y las condiciones del mismo con el fin de tener claros los límites y los aspectos a cumplir por cada una de las partes, por lo tanto se entiende la necesidad de una correcta gestión, de un buen conocimiento del entorno y de la capacidad de establecer objetivos teniendo en cuenta las necesidades propias y al mismo tiempo los requerimientos de la parte contraria para lograr la satisfacción de todos los involucrados en el proceso, características propias del liderazgo.

Un liderazgo fuerte y una dirección sólida es una pieza fundamental para el trato en las relaciones internacionales y para el éxito en la negociación que se esté llevando a cabo por parte de los actores involucrados en el proceso. Los designados por el Estado como ministros o en algunos casos el líder mismo de la Nación según la magnitud del acuerdo que se esté buscando es el responsable de definir, junto a su equipo, los objetivos y los requerimientos a perseguir y en pro del beneficio de toda la Nación, representando una cultura y una sociedad completa e inculcando la buena labor y la motivación en todo el equipo o gabinete de trabajo (Chavarr, 2015, p53).

En el párrafo anterior se puede ver claramente una relación entre el liderazgo y los tratados internacionales, pues el autor expresa que gran parte del éxito de estos está implícito en una dirección sólida y que esa responsabilidad recae en los designados para llevar a cabo el acuerdo representando al país o a la organización en cuestión, velando por los intereses de esta y responsabilizándose por los demás miembros del equipo. De esta manera se ve como el líder o los líderes se convierten en una pieza fundamental en los acuerdos internacionales y que gran parte del tipo de relación que surja se debe a la interacción de estos representantes de las partes involucradas.

En cuestión de relaciones internacionales y de negociación en este ámbito se pueden encontrar varios tipos de liderazgos y direcciones que al mismo tiempo determinarán y establecerán los términos de la relación y de los acuerdos (García, 2015, p39):

- Autoritario. Crea una dinámica de cumplimiento de las ordenes de tipo inmediato y muchas veces sin consulta de asesores o del resto del gabinete designado para la negociación. Este puede ser ágil y disminuir la burocracia, sin embargo, dependiendo la magnitud de los acuerdos buscados puede generar inconvenientes para el país al dejar toda la responsabilidad en un solo delegado.
- Motivacional. Infunde en el gabinete y en todos los actores involucrados el sentimiento de logro encaminado hacia el cumplimiento del propósito y del trabajo en pro del beneficio mutuo y colectivo. Este tiene en cuenta las capacidades, recursos, fortalezas y debilidades de cada país y busca desarrollar el máximo de sus posibilidades de todas las partes en la negociación.

- No intervención o delegativo. Este busca que entre todo el gabinete se establezcan los roles según sus capacidades y exista libertad en los procedimientos que se llevan a cabo. El planteamiento de los objetivos y la negociación como tal, se debe ejecutar por parte de todos los miembros del equipo o por quienes se hayan designado por acuerdo, esto lleva a que la ciudadanía y las otras partes de la negociación tengan la perspectiva de que todos los miembros son personas capacitadas y conocen muy bien las necesidades del país, sin embargo, puede caer en la desorganización generando desaprovechamiento de recursos.
- Burocrático. Este se enfoca en cumplir al máximo toda la normatividad y los métodos establecidos para asegurar el cumplimiento de los objetivos. En él se encuentran procedimientos muy marcados que los hacen muy puntuales, sin embargo, puede llegar a ser un poco inflexible y dadas las condiciones dinámicas del mundo actual, presenta dificultades para adaptarse, restando creatividad a los miembros del gabinete y dejando escapar términos de las negociaciones, también puede convertir el proceso en actividades demoradas que afectan a las demás partes interesadas.
- Democrático. Tiene en cuenta la experticia y preparación de todos los miembros del gabinete haciéndolos partícipes de la toma de decisiones en momentos previos, durante y posteriores a las negociaciones. Esto ayuda a tener una perspectiva más amplia, mayor enfoque y motivación y brinda a la ciudadanía y a los otros participantes una imagen de solidez estructural y gubernamental.

- Transaccional. Exige unos términos muy puntuales a cambio de una recompensa o un intercambio normalmente de tipo económico, se da principalmente en las relaciones de naturaleza mixta y busca el intercambio por lo general de la explotación de algún recurso a cambio de una determinada cantidad de dinero. En muchos de estos casos no prima el mutuo beneficio pues la compensación económica no sufre los impactos ambientales, sociales o culturales del acuerdo.
- Transformacional. Se pone como principal objetivo el máximo beneficio para todas las partes involucradas dejando muchas veces atrás los recursos que se empleen y las acciones a tomar, lo más importante en este caso es mantener el vínculo comercial entre los países involucrados y sacar el máximo provecho de dichos acuerdos para todos los actores interesados.

El anterior punto es muy importante pues permite ver los tipos de relaciones y de negociación que se pueden establecer entre países y al mismo tiempo se puede entender como la manera de llevar a cabo la negociación y de desarrollar los acuerdos son los factores clave que determinarán los resultados en este tipo de tratados internacionales, de la misma manera es posible comprender que estos elementos se rigen por los objetivos que se establezcan y el entorno que rodea a los involucrados, por lo tanto, son los líderes de cada territorio aquellos que dictaminan las condiciones y los términos de las negociaciones.

Las negociaciones y las relaciones que se establecen a nivel internacional cuentan con dos grandes hipótesis iniciales (Hopmann, 1990):

- La primera establece que al menos una de las partes debe ir en busca de cooperación y acuerdos, en donde al mismo tiempo se hace fundamental tener claridad acerca de los objetivos que se plantean desde el inicio de las conversaciones y poco a poco por medio de la adaptación y capacidad de flexibilidad ir buscando la manera de converger todas las necesidades, los requerimientos y deseos entre las partes involucradas
- La segunda dicta que el proceso de negociación será más eficiente en cuanto mayor reciprocidad exista por parte de las partes involucradas encontrando los puntos medios y los espacios de negociación que se encuentra a su vez entre los puntos de resistencia de estas.

Estas hipótesis hacen referencia al modelo básico de negociación entre dos o más países y en el entendido que únicamente se llevarán a cabo acuerdos que beneficien a todas las partes involucradas dependiendo de su situación actual, su contexto, sus necesidades y sus deseos (Bolívar, 2015). Para hallar el espacio de negociación en el que todos se benefician se debe tener la cooperación y aportación de todas las partes y sus representantes pues el acuerdo solo se desarrollará si se encuentra en esa parte del modelo y con el respeto hacia los límites y los aspectos no negociables de cada uno con el fin de encontrar el punto precio de acuerdo sobre el cual se desarrollará toda la relación en el momento y en el futuro (Cabeza, et al, 2013).

Los modelos básicos de negociación internacional y cimientos de las relaciones entre países destacan el papel fundamental de los representantes de cada país en el proceso de acuerdo y mediación, señalando que si bien en un principio hay unas bases e ideas construidas por lo general entre todo un gabinete y con base a las necesidades, requerimientos y deseos del país, es el líder quien debe continuar con esa marcha y tener la capacidad de adaptar lo establecido con anterioridad en pro del beneficio de su nación y teniendo en cuenta los requerimientos de las otras partes involucradas y de la necesidad de adaptarse con el fin de poder lograr una negociación, un acuerdo y una relación mutuamente beneficiosa donde prime la obtención de beneficios para todos los actores interesados en el proceso.

Por lo tanto, con el fin de generar, mantener y desarrollar relaciones internacionales solidas que trabajen para el beneficio de todas las naciones involucradas se deben contar con representantes capacitados, con conocimientos tanto del país propio como de los demás participantes para que a través de las técnicas de liderazgo tenga la capacidad de plantear acuerdos que dirijan al gabinete al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos y lograr obtener lo que se desea de las demás partes y ofrecerles lo que ellos desean a cambio, manteniendo así una relación de armonía en donde se destaque la colaboración y la mediación óptima de los requerimientos y los límites de cada quien (Mares, 2012).

Conclusión

Como conclusión se establece que, en efecto, el liderazgo juega un papel fundamental en cualquier relación independientemente del tipo de esta, y por supuesto, las relaciones internacionales no son la excepción. Se requiere de gran capacidad de liderazgo de los miembros del equipo y del gabinete de trabajo con el fin de representar y velar por los intereses de toda una nación. Varias habilidades y características propias del liderazgo son necesarias y fundamentales para desarrollar una relación internacional y una negociación entre dos o más países, para esto se debe contar con la preparación adecuada y con el fundamento del liderazgo aplicado a hechos prácticos que permitan conseguir los objetivos planteados y al mismo tiempo ofrecer lo que las demás partes involucradas esperan, logrando el beneficio conjunto en términos sociales, económicos, culturales y políticos.

Algunos de los factores clave en el liderazgo son las capacidades de adaptación e innovación con el fin de responder a las necesidades del entorno, el ser un ejemplo positivo centrado en los valores, ser empático con los requerimientos de los involucrados, delegar las tareas y las responsabilidades, promover el desarrollo individual y colectivo e integrar a todos los actores participantes en el proceso. Todos estos son elementos que influyen en la generación de una relación internacional que produzca beneficios mutuos.

Las relaciones internacionales tienen las mismas necesidades de una relación o negociación cualquiera, pues las bases son las mismas, una ganancia conjunta y respetar los acuerdos existentes son algunas de los requerimientos mínimos de una relación de tipo internacional. Para cumplir con estas necesidades son necesarias las habilidades de liderazgo entre los representantes de las partes involucradas para poder establecer dichos tratos y desarrollar la relación de la mejor manera.

Por lo tanto, el liderazgo juega un papel fundamental para que una relación sea óptima y se obtenga el mayor beneficio posible para ambas partes involucradas en la misma.

Referencias Bibliográficas

Alvarado, D., Arias, K., Brito, J., Colina, R., Díaz, V., & Fernández, M. (2012). El liderazgo, características del líder y las principales teorías actuales.

Alves, J. (2020). Liderazgo y clima organizacional.

Bolívar Botía, A. (2020). Liderazgo para el aprendizaje. In Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación.

Bolívar Caro, L. M. (2015). Modelo gravitacional del comercio internacional colombiano, 1991-2012.

Cabeza, D., Jiménez, C., & Corella, P. (2013). Negociación intercultural. Estrategias y técnicas de negociación internacional. Marge Books.

Cervo, A. L. (2013). Conceptos en Relaciones Internacionales. Relaciones Internacionales.

Chavarr Portillo, M. A. (2015) Liderazgo empresarial: Estrategias para el crecimiento internacional de las empresas teniendo en cuenta el enfoque constructivista de las relaciones internacionales.

de los Ángeles Moreno, M., Navarro, C., & Humanes, M. L. (2014). El liderazgo en relaciones públicas y gestión de comunicación. Análisis cuantitativo de los factores de liderazgo en el sector en España. Palabra Clave, 17(3).

García-Lomas, O. L. (2015). Negociación internacional. New York: Global Marketing Strategies.

Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? Harvard Business Review, 82(1).

Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard business review, 11.

Hopmann, P. T. (1990). Teoría y procesos en las negociaciones internacionales.

Louis, K., & Murphy, J. (2019). El enfoque del liderazgo positivo y su relevancia para las relaciones. J. Weinstein y G. Muñoz, Liderazgo de alta complejidad sociocultural: diez miradas.

Mares, D. R. (2012). Relaciones exteriores; Ecuador; Perú; fronteras; conflictos armados; solución de conflictos; condiciones políticas; política exterior; diplomacia; relaciones internacionales; liderazgo; opinión pública; historia.

Mingst, K. A., & Arrguín-Toft, I. M. (2018). Fundamentos de las relaciones internacionales. Cide.

Ortiz, E. (2020). El estudio de las relaciones internacionales. Fondo de Cultura Económica.

Pereira Castañares, J. C. (2009). Historia de las relaciones internacionales contemporáneas/Juan Carlos Pereira, coordinador. Barcelona: Ariel, 2001.

Piqueras, C. (2016). Manual para líderes de equipos. Excelitas. Obtenido de <https://www.excelitas.es/wpcontent/ebooks/2-manual-lideres.pdf>.

Sanahuja, J. A. (2018). Reflexividad, emancipación y universalismo: cartografías de la teoría de las relaciones internacionales. Reflexividad, emancipación y universalismo: cartografías de la teoría de las Relaciones Internacionales.

Sánchez, F., Niño, C., Rivas, J., Martínez, D., Muñoz, P., Valencia, M., ... & Cardozo, A. (2020). Manual de ciencia política y relaciones internacionales.

Tah Ayala, E. D. (2018). Las Relaciones Internacionales desde la perspectiva social. La visión del constructivismo para explicar la identidad nacional. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 63(233).

Torres, N. D., & Torres, D. D. (2013). El líder y el liderazgo: reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología, 26(2).

Tracy, B. (2015). Liderazgo (Vol. 1). Grupo Nelson.

Volkan, V. (2018). Psicología de las sociedades en conflicto: psicoanálisis, relaciones internacionales y diplomacia. Herder Editorial.

Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones.

Zorgbibe, C., & Quintana, M. Á. V. (1997). Historia de las relaciones internacionales (Vol. 2). Alianza.