

E-leadership y trabajo en equipo en estudiantes de Administración de la provincia de Tarma

E-leadership and teamwork in Administration students of the province of Tarma

Jackelyn M. Castillo-Ortíz¹, Cristel L. Valentin-Arellano², Gian A. Yarasca- Vega³, Carla F. Gonzales-Peralta⁴, Juan C. Gonzales-Borda⁵

Cómo citar: Castillo-Ortíz, J.M., Valentin-Arellano, C.L., Yarasca-Vega, G.A., Gonzales-Peralta, C.F. y Gonzales-Borda, J.C. (2022). *E-leadership* y trabajo en equipo en estudiantes de Administración de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 8(3), 141-146. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1719>

¹Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú,
Tarma, Perú.
e_2018100223F@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3089-6111>

²Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú,
Tarma, Perú.
e_2018200163G@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8952-7014>

³Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú,
Tarma, Perú.
e_2019100470J@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5633-4286>

⁴Maestra en Gestión Educativa y
Didáctica.
Universidad Nacional del Centro del Perú,
Tarma, Perú.
cgonzales@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1872-8772>

⁵Magister en Gestión Pública Y Gobierno.
Universidad Nacional del Centro del Perú,
Tarma, Perú.
jcgonzales@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7684-3838>

Arbitrada por pares ciegos

Recibido: 27/04/2022
Aceptado: 01/07/2022

Autor de correspondencia:
cristelvalentin01@gmail.com

Resumen

Objetivo. Determinar la relación entre *e-leadership* y trabajo en equipo en estudiantes de Administración de la provincia de Tarma. **Métodos.** El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental-transversal. La muestra fue de 100 estudiantes, la técnica de muestreo empleada fue no probabilístico intencional. Se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. **Resultados.** la gestión de *e-leadership* fue de nivel medio y el trabajo en equipo también es percibido como de nivel medio, existiendo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, con un p-valor de 0,03, y una fuerza de correlación Rho de Spearman de 0,413. **Conclusión.** El liderazgo digital, *e-leadership*, tiene relación con la calidad del trabajo en equipo desempeñado, es decir, a mejor gestión *e-leadership* mejor trabajo en equipo desde la óptica de estudiantes en Administración.

Palabras clave: *e-leadership*, trabajo en equipo, administración, estudiantes.

Abstract

Objective: To determine the relationship between e-leadership and teamwork in Management students in the province of Tarma. **Methods.** The study had a quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental-transversal design. The sample consisted of 100 students; the sampling technique used was non-probabilistic and intentional. The survey was used and the instrument was the questionnaire. **Results.** e-leadership management was of medium level and teamwork is also perceived as medium level, there being a statistically significant relationship between both variables, with a p-value of 0.03, and a Spearman's Rho correlation strength of 0.413. **Conclusion.** Digital leadership, e-leadership, is related to the quality of the teamwork performed, that is, the better the e-leadership management, the better the teamwork from the point of view of students in Administration.

Keywords: e-leadership, teamwork, administration, students.

Introducción

Durante el periodo de pandemia por la COVID-19, el desarrollo y empleo de la tecnología comunicacional remota/virtual se promocionó e implementó masivamente, siendo de uso obligatorio en el dictado de clases y diversas actividades de muchas universidades a nivel global (Aguilar et al., 2020; Uribe et al., 2021). Asimismo las actividades de liderazgo también se trasladaron al campo virtual (Chamakiotis et al., 2021). Estos hechos son resaltados por Urriza y Manzanal (2021) cuando afirman que “La situación de pandemia manifiesta la necesidad de replantear las teorías de liderazgo frente a esta nueva realidad que afecta al mundo” (p. 12). Al respecto, el mundo físico y el digital, se desarrolla en un sistema ciberfísico que engloba todas las actividades humanas y laborales. Cabe resaltar que desde hace algunas décadas y sobre todo las dos últimas, el empleo masivo de Internet, se ha convertido en la norma e incluso un derecho humano (Serel, 2020) consolidándose como una forma fluida y fácil de interactuar, que ya forma parte de la cotidianidad, que acompaña a las personas y estudiantes en este siglo. Asimismo, Ayala (2021) menciona que las organizaciones son importantes para el liderazgo, basándose en la cooperación y la unión, por lo tanto, el liderazgo virtual es una nueva forma de dirigir las interacciones humanas. Para ello, las empresas deben aprovechar las grandes ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación (TIC). En estos tiempos, las empresas tienen la necesidad de conocer y dominar las TIC (Esguerra y Contreras, 2016). Al respecto, Urriza y Manzanal (2021) expresan que “Identificar las actitudes de los integrantes de los equipos de trabajo, facilitara el liderazgo efectivo de directivos y gerentes virtuales” (p. 12). Asimismo, Santamaría (2021) añade que el liderazgo está relacionado con un grupo de personas con el mismo fin de desarrollar un interés colectivo.

En el Perú se observó que numerosas instituciones educativas de los diferentes niveles de educación básica regular, superior universitaria y no universitaria, desarrollaron teletrabajo, el mismo que se implementó a inicios de la pandemia de manera incipiente. Respecto a ello, Peiró y Soler (2020) mencionan que el teletrabajo no es la ausencia total de un trabajador de su centro laboral, ya que también se interactúan tiempos de presencia en el mismo lugar de trabajo con el fin de asistir a reuniones o cualquier otra actividad presencial. De igual forma, Merchán (2022) establece que las organizaciones contemporáneas requieren de líderes que tengan visiones diferentes, innovadoras, disruptivas; que empoderen a los equipos de trabajo para generar continuamente valor y diferenciación para enfrentar mercados cada vez más globales y competitivos.

La pandemia generó un precipitado “avance” hacia el futuro, el cual estuvo orientado a la búsqueda de la plataforma más eficiente y conectiva, incluyéndola en la gestión de organizaciones educativas y empresariales priorizando el trabajo en equipo, y el naciente liderazgo electrónico (Addati, 2017). Esto lo confirman Aziz et al.

(2021) al mencionar que el liderazgo tiene un impacto profundo en la gestión organizacional. De la misma forma, Van Wart et al. (2019) establecen que el liderazgo electrónico y el liderazgo mediado por la tecnología, se ha vuelto de vital importancia para los líderes en todos los niveles, tanto dentro como fuera de las organizaciones. Así mismo, Urriza (2021) refiere que es necesario que existan actitudes propositivas de parte de los integrantes de los equipos además de un clima apropiado para el desarrollo de un liderazgo efectivo y productivo.

De la misma forma, así como hubo un gran desarrollo en la tecnología y comunicación, también hubo una mejora en el dialogo virtual entre personas, gracias a los cambios y desarrollos de e-leadership con los trabajos de equipo, desarrollando cada vez más las capacidades de los miembros del equipo. En tal sentido, Gil et al. (2011) mencionan que el liderazgo resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte. Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo. Finalmente, Esguerra y Contreras (2016) coinciden en que la importancia del liderazgo debe estudiarse y ejercerse, desarrollando más la comunicación y la tecnología.

De otro lado, Cuya y Bayona (2022) establecen que las organizaciones se han visto en la necesidad de repensar sus modelos e incluso reinventarse ante esta nueva forma de conectividad global. Esta transformación también ha cambiado la forma en que las organizaciones públicas prestan servicios a los ciudadanos. En el mismo sentido, Zambrano y Palma (2018) concluyen que el estilo de liderazgo más desarrollado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos del área de salud Huánuco fue el liderazgo Transformacional y propositivo. En otro estudio, Tenorio-Romero (2021) concluye que uno de los pendientes en el marco teórico del bienestar académico, es el desarrollo del liderazgo en estudiantes de diversos niveles. Ratajczak (2022) establece que el entorno en el que operan las organizaciones (incluidas las universidades) impone cada vez más la transformación digital, cuyo éxito depende no solo de la tecnología a implementar, sino también, y en particular, del factor humano. Los líderes juegan un papel importante en la orientación de la organización a través del proceso de cambio. Antonopoulou et al. (2021) demuestra que el liderazgo digital tiene una asociación relativamente favorable con el liderazgo por resultados, que se traduce como un alto nivel de desempeño y satisfacción.

Dentro de este orden de ideas, el presente estudio se justifica puesto que es imprescindible a fin de cerrar las brechas tecnológicas y desarrollar acciones concernientes al liderazgo digital para el logro y consecución de equipos mejor administrados. Cuadrado et al. (2003) enfatizan que la labor de los directivos consiste en dotar al líder de espacios para el cumplimiento eficiente de su función, creando con ello un clima social satisfactorio dentro del equipo de trabajo. Asimismo, Ibañez-Cubillas y Pinto (2019) argumentan que los grupos liderados por mujeres, suelen ser más

horizontales y se basan en la cooperación y participación de sus miembros. Por lo tanto, de acuerdo con la revisión del documento, en esta investigación se tuvo como objetivo la determinación de la relación entre e-leadership y trabajo en equipo en estudiantes de Administración de la provincia de Tarma.

Métodos

Tipo de estudio

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, observacional. Al respecto, Gómez et al. (2015) mencionan que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, con la alineación de forma lenta y delimitada, basándose en el objetivo y preguntas de la investigación.

Población y muestra

Ventura-León (2017) señala que la población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. En el estudio se tuvo como población a los estudiantes de administración de la provincia de Tarma. En tal sentido, un criterio de selección fue que todos los conformantes de la muestra fueran personas mayores de edad, de ambos géneros, que deseen participar del estudio excluyéndose a aquellos estudiantes que no deseaban participar del estudio

La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes de Administración, entre varones y mujeres, con un rango de edad entre 21 a 30 años. La técnica de muestreo fue no probabilística intencional. La técnica de colecta de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con escala tipo Likert.

Instrumentos de recolección de datos

El proceso de recolección de datos se realizó aplicando la encuesta, de e-leadership, con 31 ítems, a partir de seis dimensiones: habilidades de comunicación (1-6), habilidades sociales (7-8), habilidades tecnológicas (9-13), habilidades de gestión cambio (14-22), principales obligaciones del empleador (23-27) y principales obligaciones de los trabajadores (28-31). Cada ítem presenta una escala de Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5. El coeficiente de validez fue de 0,88

El cuestionario de trabajo en equipo tuvo de 21 ítems, con seis dimensiones: suma e intercambio de conocimientos (1-6), cooperación y colaboración en la tarea (7-10), sinergia para la consecución (11-13), confiabilidad (14-16), motivación (17-18) y relaciones sociales (19-21). Cada ítem presenta una escala de Likert (nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5); siendo los baremos: bajo, medio y alto. Por último, el coeficiente de validez fue de 0,93.

Procedimientos de la recolección de datos

Los datos fueron recolectados entre los meses

de junio y julio del 2022. La aplicación contó con el consentimiento informado de los participantes, teniendo una duración de 20 minutos por estudiante.

Aspectos éticos

Esta investigación se ha conducido de acuerdo al marco regulatorio para investigación y la normatividad ética contemplada por organismos rectores como CONCYTEC, SUNEDU, la Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco en Perú.

Análisis de datos

Para describir el comportamiento de las variables se empleó la estadística descriptiva e inferencial, siendo el estadístico de prueba de hipótesis el coeficiente rho de Spearman para muestras no paramétricas.

Resultados

Según la tabla 1, se observó que más de la mitad de los participantes, 54 %, eran mujeres y el resto varones, 46 %. Respecto al grado académico, en su gran mayoría tenían grado de bachiller 82 % frente al 18 % que eran licenciados. Respecto al área profesional, la mayoría fue Ciencias Administrativas 30 %, Ingeniería Agroindustrial 22 %, Educación 18 %, Ciencias de la Salud 16 %, y la menor parte Ciencias Contables 14 %. Finalmente, respecto a las edades fueron entre 17 y 20 años (40 %), de 21 a 24 años (38 %), de 25 a 28 años (22 %).

Tabla 1
Distribución absoluta y porcentual de los datos sociodemográficos

Sexo	f	%
Varones	23	46
Mujeres	27	54
Total	50	100
Grado académico	f	%
Bachiller	41	82
Licenciado	9	18
Total	50	100
Área Profesional	f	%
Ciencias Administrativas	15	30
Educación	9	18
Ciencias de la Salud	8	16
Ciencias contables	7	14
Ingeniería Agroindustrial	11	22
Total	50	100
Edad	f	%
17 a 20 años	20	40
21 a 24 años	19	38
25 a 28 años	11	22
29 años a más	0	0
Total	50	100

Los resultados de la tabla 2 señalan que el *e-leadership* y sus dimensiones: habilidad de comunicación, sociales, tecnológicas, gestión de cambios, fiabilidad electrónica, principales obligaciones del empleador y principales obligaciones del trabajador, presentaron una percepción regular (84 %, 84 %, 84 %, 76 %, 68 %, 68 %, 60 %), la cual ha sido condicionada en gran medida por el periodo de confinamiento.

Tabla 2
Resultados de e-leadership

Dimensiones	f	%
Habilidad de comunicación		
Bajo	6	12
Medio	14	28
Alto	30	60
Total	50	100
Habilidad social	f	%
Bajo	4	8
Medio	24	48
Alto	22	44
Total	50	100
Habilidad tecnológica	f	%
Bajo	8	16
Medio	28	56
Alto	14	28
Total	50	100
Habilidad de gestión de cambios	f	%
Bajo	4	8
Medio	18	36
Alto	28	56
Total	50	100
Fiabilidad electrónica	f	%
Bajo	10	20
Medio	28	56
Alto	12	24
Total	50	100
Principales obligaciones del empleador	f	%
Bajo	4	8
Medio	22	44
Alto	24	48
Total	50	100
Principales obligaciones del trabajador	f	%
Bajo	8	16
Medio	26	52
Alto	16	32
Total	50	100

Los resultados de la tabla 3 que aluden a la variable trabajo en equipo evidencian que sus dimensiones: suma e intercambio de conocimiento, cooperación y colaboración en la tarea, sinergia para la consecución, confiabilidad, motivación y relaciones sociales, presentan resultados de nivel medio y alto

Tabla 3
Resultados de trabajo en equipo

Suma e intercambio de conocimiento	f	%
Bajo	8	16
Medio	25	50
Alto	17	34
Total	50	100
Cooperación y colaboración en la tarea	f	%
Bajo	11	22
Medio	27	54
Alto	12	24
Total	50	100
Sinergia para la consecución	f	%
Bajo	8	16
Medio	25	50
Alto	17	34
Total	50	100
Confiabilidad	f	%
Bajo	9	18
Medio	27	54
Alto	14	28
Total	50	100
Motivación	f	%
Bajo	10	20
Medio	14	28
Alto	26	52
Total	50	100
Relaciones sociales	f	%
Bajo	4	8
Medio	24	48
Alto	22	44
Total	50	100

En la tabla 4 se puede observar que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables estudiadas con un p - valor significativo de 0,003 y una fuerza de correlación rho de Spearman de 0,413

Tabla 4
Correlación del e-leadership y trabajo en equipo

Correlación	Rho de Spearman	P-valor
<i>e-leadership</i> y trabajo en equipo	0,413	0,003

Discusión

Los resultados del estudio demuestran que existe relación estadísticamente significativa entre *e-leadership* y trabajo en equipo en estudiantes de Administración. Estas evidencias se relacionan con lo manifestado por Tenorio-Romero (2021), quien considera que es una prioridad el desarrollo del liderazgo (virtual y físico) en los estudiantes de diversas carreras

profesionales universitarias. Asimismo, Ratajczak (2022) establece que el entorno en el que operan las organizaciones (incluidas las universidades) impone cada vez más la transformación digital, cuyo éxito depende no solo de la tecnología a implementar, sino también, y en particular, del factor humano, en el cual los líderes juegan un papel importante en la orientación de la organización a través del proceso de cambio. De la misma forma, Antonopoulou et al. (2021) demuestran que el liderazgo digital tiene una asociación relativamente favorable con el liderazgo resultado, que se traduce como un alto nivel de desempeño y satisfacción.

En otro estudio en Grecia, Antonopoulou et al. (2020) señalan que el liderazgo efectivo de la transformación digital en la educación superior se ha convertido en un tema emergente que es necesario integrar también a la junta directiva en los departamentos de la universidad. Al mismo tiempo, Eberl y Drews (2021) llaman la atención debido a que, pese a la gran relevancia del liderazgo digital en los puntos de venta de profesionales, su definición y determinantes siguen siendo confusos, lo que impide el desarrollo de la teoría de liderazgo digital. De la misma forma, Erhan (2021) recalca la importancia del liderazgo digital. Asimismo, Kokot et al. (2021) manifiestan que hoy en día el término "transformación digital" se usa cada vez más cuando se habla de la gestión y liderazgo.

Hydos y Chaudhry (2022) manifiestan que, en la era electrónica, los entornos empresariales están evolucionando hacia una atmósfera insegura, compuesta e indecisa; siendo imprescindible el desarrollo del trabajo en equipo en todo tipo de organizaciones. También, Kashive et al. (2022) señalan que la situación de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) ha llevado al surgimiento de equipos virtuales en todas las organizaciones, y el rol de liderazgo se ha vuelto más importante. La investigación actual se enfoca en comprender los factores para un mejor desempeño del equipo en equipos virtuales. Cuya y Bayona-Oré (2022) establecen que, en estos tiempos de pandemia, el mundo ha sido testigo del poder de la conectividad, y muchas organizaciones se han visto en la necesidad de repensar sus modelos e incluso reinventarse ante esta nueva forma de conectividad global. Esta transformación también ha cambiado la forma en que las organizaciones públicas prestan servicios a los ciudadanos. De la misma forma, Zambrano-Castro y Palma-Lozano (2018) concluyen que el estilo de liderazgo más desarrollado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales de los establecimientos del área de salud Huánuco fue el liderazgo transformacional, equivalente a un liderazgo participativo, equitativo y por resultados.

De acuerdo a los autores revisados, se puede considerar que existe relación entre el liderazgo digital (e-leadership) con el trabajo en equipo, sobre todo en el propósito de mejorar y hacer más competitiva a las empresas e instituciones de orden académico y gubernamental. En tal sentido, se puede afirmar que este

estudio es perfectamente replicable y repetible en otros contextos, puesto que variables como liderazgo y trabajo en equipo representan el sustrato y la esencia de las actividades humanas.

Conclusión

Existe relación positiva entre *e-leadership* y trabajo en equipo en estudiantes de administración, teniendo en cuenta que a mejores habilidades de liderazgo digital mejores probabilidades de desarrollar un trabajo en equipo redituable; por tanto, será imprescindible desarrollar dichas habilidades digitales y competencias blandas, a fin de armonizar los intereses de los miembros de las organizaciones académicas y no académicas involucradas en tales procesos de gestión.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue financiada por los autores.

Contribución de los autores

JMCO: concepción del estudio y redacción del manuscrito final.

CLVA: concepción del estudio y elaboración de la redacción en APA 7ª edición.

GAYV: concepción del estudio y redacción del manuscrito final.

CFGP: elaboración del manuscrito final

JCGB: redacción, concepción, estilo y revisión del manuscrito.

Conflicto de interés

Los autores del presente trabajo no presentan conflictos de interés.

Referencias

- Addati, G. A. (2017). *Equipos virtuales de trabajo*. Serie Documentos de Trabajo.
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C. y Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of global management*, 6(1), 50-55.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O. y Beligiannis, G. N. (2020). Leadership types and digital leadership in higher education: Behavioural data analysis from University of Patras in Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(4), 110-129. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.4.8>
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O. y Beligiannis, G. N. (2021). Associations between traditional and digital leadership in academic environment: During the COVID-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(4), 405-428. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01286>
- Aziz, F., Butt, A. I. y Noureen, S. (2021). A Constructive Approach to Develop an E-Leadership Model For 21st

- Century Universities. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(4).
- Chamakiotis, P., Panteli, N. y Davison, R. M. (2021). Reimagining e-leadership for reconfigured virtual teams due to Covid-19. *International Journal of Information Management*, 60, 102381.
- Cuadrado, I., Molero Alonso, F. y Navas Luque, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción psicológica*, 2(2), 115-129.
- Cuya, M. y Bayona-Oré, S. (2022). From E-Government to Digital Transformation: Leadership. En X.-S. Yang, S. Sherratt, N. Dey, y A. Joshi (Eds.). *Proceedings of Sixth International Congress on Information and Communication Technology* (pp. 147-155). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2380-6_13
- Eberl, J. K., y Drews, P. (2021). Digital Leadership – Mountain or Molehill? A Literature Review. *48 LNISO*, 223-237. Scopus. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_17
- Erhan, T. (2021). Digital leadership: The competencies of leaders (managers) in the digital age. En Y. T. Yildirim *To Understand the Future Management: Managing through Digital Transformation* (pp. 29-39). Scopus.
- Esguerra, G. A. y Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Estudios gerenciales*, 32(140), 262-268.
- Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas Formas De Liderazgo En Equipos De Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47.
- Gómez, M., Galeano, C. y Jaramillo, D. A. (2015). El estado del arte: Una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2): 423-442.
- Hydros, A. K. M., y Chaudhry, U. B. (2022). Digital Transformation, Leadership, and Markets. *Advanced Sciences and Technologies for Security Applications*, 217-238. Scopus. https://doi.org/10.1007/978-3-030-98225-6_8
- Ibañez-Cubillas, P. y Pinto, M. M. (2019). Una exploración del e-liderazgo en comunidades virtuales de práctica. *Edmetic*, 8(2), 73-90.
- Kashive, N., Khanna, V. T. y Powale, L. (2022). Virtual team performance: E-leadership roles in the era of COVID-19. *Journal of Management Development*, 41(5), 277-300. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2021-0151>
- Kokot, K., Kokotec, I. D. y Calopa, M. K. (2021). Impact of leadership on digital transformation. *2021 IEEE Technology and Engineering Management Conference - Europe, TEMSCON-EUR 2021*. <https://doi.org/10.1109/TEMSCON-EUR52034.2021.9488620>
- Merchán, M. A. (2022). Liderazgo electrónico en las organizaciones. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, 11, 270-278.
- Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Ratajczak, S. (2022). Digital leadership at universities – a systematic literature review. *Forum Scientiae Oeconomia*, 10(4), 133-150. Scopus. https://doi.org/10.23762/FSO_VOL10_NO4_7
- Santamaría Ayala, J. (2021). Liderazgo de equipos virtuales: Estudio bibliométrico. *Tendencias*, 22(2), 349-370.
- Serel, M. (2020). Acceso a internet como derecho humano en el siglo XXI. *Ab-Revista de Abogacía*, 6, 163-168.
- Tenorio-Romero, J. T. (2021). Habilidades sociales y su relación con el liderazgo en estudiantes universitarios de Psicología e Ingeniería. *RSocialium*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.811>
- Uribe, J., Jiménez, K. M., Vargas, J. G., Rey de Castro, D. E., Bashualdo, M. Á. y Geraldo, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial data*, 24(1), 179-199.
- Urriza, M. N. y Manzanal, M. (2021). *El liderazgo en tiempos de virtualidad*. Asociación de Docentes Nacionales de Administración General de la República Argentina.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X. y Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80-97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Zambrano-Castro, H. L. Z. y Palma-Lozano, D. (2018). Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de salud. *Desafíos*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.200>