

Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Sofía Gunde Permisán

PROGRAMA: E-4

GRUPO: A

FECHA: 20.10.2024

Director Asignado: Cortés Campanario, Dánae
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

¿Cuáles son las competencias clave que deben desarrollar los líderes para afrontar los desafíos del trabajo remoto en un entorno global?

ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)

Firma del estudiante:



Fecha: 20.10.2024

Propuesta de Investigación

Título provisional

¿Cuáles son las competencias clave que deben desarrollar los líderes para afrontar los desafíos del trabajo remoto en un entorno global?

Objetivos

Objetivo principal: Identificar las competencias clave que deben desarrollar los líderes para enfrentar los desafíos específicos del trabajo remoto en un entorno global y multicultural

1. **Analizar** el contexto actual del liderazgo en el marco de la transformación digital y el auge del trabajo remoto
2. **Destacar** las características y complejidades del entorno global
3. **Explorar** los principales desafíos que los líderes enfrentan al gestionar equipos remotos distribuidos globalmente
4. **Evaluar** casos reales de empresas que han implementado exitosamente el trabajo remoto
5. **Discutir** los resultados obtenidos sobre las competencias clave identificadas, estableciendo relaciones con la literatura existente y proponiendo recomendaciones para el desarrollo de competencias en líderes

Metodología

En cuanto a la metodología que se utilizará, se llevará a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el liderazgo en entornos de trabajo remoto, donde se examinarán los modelos de liderazgo actuales y las competencias fundamentales señaladas por diversos autores. Esta revisión incluirá artículos académicos, libros especializados y fuentes en línea relevantes, lo que proporcionará una base teórica robusta sobre el liderazgo en la era digital y globalizada. Además, se llevará a cabo el análisis de casos concretos de empresas que han implementado con éxito el trabajo remoto, con el fin de investigar cómo sus líderes han desarrollado y aplicado las competencias necesarias en este contexto. A través de la combinación de esta revisión teórica y el análisis de casos prácticos, se buscará identificar las competencias clave que los líderes deben desarrollar para enfrentar los retos del trabajo remoto en un entorno global.

Índice Provisional

1. **Introducción**
 - Justificación del tema
 - Objetivos del estudio
 - Estructura del trabajo
 - Metodología
2. **Marco teórico**
 - Liderazgo en el contexto actual
 - Transformación digital y el auge del trabajo remoto
 - El entorno global: características y complejidades
 - Competencias clave generales en el liderazgo
3. **El trabajo remoto en un entorno global**
 - Definición y características del trabajo remoto
 - Beneficios y desafíos del trabajo remoto
 - Impacto del trabajo remoto en la gestión y el liderazgo

- Adaptación de los líderes al trabajo remoto
- 4. Desafíos específicos del liderazgo en un entorno global**
 - Diferencias culturales y gestión intercultural
 - Gestión de equipos distribuidos geográficamente
 - Tecnologías emergentes para el liderazgo remoto
 - Salud mental y bienestar en entornos de trabajo virtual
 - Cambios en la ética laboral y expectativas organizativas
 - El “green status effect” y la productividad
- 5. Competencias clave de los líderes en el trabajo remoto**
 - Competencia en la comunicación digital
 - Gestión del tiempo y productividad
 - Flexibilidad y adaptación al cambio
 - Inteligencia emocional en entornos virtuales
 - Gestión de la diversidad cultural y geográfica
 - Capacidad para fomentar la colaboración en entornos virtuales
- 6. Análisis de casos y buenas prácticas**
 - Estudio de casos de empresas que han implementado el trabajo remoto
 - Ejemplos de líderes exitosos en entornos remotos
- 7. Resultados y discusión**
 - Resultados obtenidos sobre las competencias clave
 - Discusión de los resultados en relación con la literatura existente
 - Implicaciones para la práctica del liderazgo remoto
- 8. Conclusiones**
 - Resumen de los hallazgos principales
 - Respuesta a la pregunta de investigación
 - Recomendaciones para el desarrollo de competencias en líderes
- 9. Referencias Bibliográficas**

Cronograma provisional

Entrega	Fecha
Entrega 1	20 de noviembre
Entrega 2	10 de enero
Entrega 3	10 de febrero
Entrega 4 (última revisión)	10 marzo
Última entrega	24-26 de marzo

Bibliografía

Boccoli, G., Gastaldi, L., & Corso, M. (2024). Transformational leadership and work engagement in remote work settings: The moderating role of the supervisor’s digital communication skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1240-1257.

<https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2023-0490>

Carfagno, R., Strömbäck, J., Joyner, C., & Franco, G. (2024). Remote Work: How Leaders Impact Employee Wellbeing. *Journal of Values Based Leadership*, 17(2), 1–12.

<https://doi.org/10.22543/1948-0733.1515>

Colak, M., & Saridogan, B. C. (2023). Exploring the Remote Work Revolution: A Managerial View of the Tech Sector's Response to the New Normal. *International Journal of Contemporary Management*, 59(4), 18–33. <https://doi.org/10.2478/ijcm-2023-0011>

Ding, G., Ren, X., & Lin, F. (2024). Adopting active or passive leadership in project-based organizations? The role of inclusive leadership in remote work environment. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PROJECT MANAGEMENT*, 42(6). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2024.102623>

English, L., Davis, K., & Kotowski, S. (2022). Centric Consulting case study: Culture is the key to remote work success. *Work*, 71(2), 295–298. <https://doi.org/10.3233/WOR-210701>

Huettemann, D., Haertel, T. M., & Mueller, J. (2024). Examining the extended full-range leadership model and leadership effectiveness in remote work contexts: the moderating role of VUCA environments. *LEADERSHIP & ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2024-0475>

Jasgur, C. (2023). Tips for managing a remote workforce. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 16(4), 346–358. <https://doi.org/10.69554/efaf4549>

Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 919631. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>

Olsen, E., Fu, Y., & Jensen, M. T. (2024). The Influence of Remote Work on Personality Trait–Performance Linkages: A Two-Wave Longitudinal Study. *Administrative Sciences (2076-3387)*, 14(7), 144. <https://doi.org/10.3390/admsci14070144>

Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2024). “The magic triangle between bed, office, couch”: a qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 23(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17995-z>

Török-Kmoskó, J., & Dajnoki, K. (2024). Adapting Leadership Development for Smes in the Era of Remote Work from the Perspective of Generation Z: Modern Approaches and Challenges. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 33(1), 645–654.