

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS”: UNA REVISIÓN DE LA
LITERATURA CIENTÍFICA

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Rosario Carolina Huamaní Rubianes
Gregorio Magno Neyra Moreyra

Asesor:

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos en la actualidad, por motivarnos a que sigamos en pie y cumplamos nuestros objetivos.

A Dios, porque siempre está con nosotros, dándonos fortaleza para continuar.

Y a todas las personas que siempre estuvieron con nosotros aportando buenas cosas en nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

A Dios gracias por estar presente en cada uno de nuestros logros y permitirnos
llegar hasta aquí que es la primera etapa para la culminación de nuestra carrera
universitaria.

Agradecer a nuestra asesora Mg. Rocío Collavino por su paciencia, explicación y
apoyo durante la elaboración de esta publicación académica.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	16
CAPÍTULO III. RESULTADOS	22
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	32
REFERENCIAS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas.....18-19

Tabla 2: División de fuentes según enfoque del autor con relación al tema tratado.....22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente.....	20
Figura 2: Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango anual.....	20
Figura 3: Cantidad de fuentes según continente de procedencia.....	21

RESUMEN

La presente investigación trata “EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS”, teniendo como finalidad determinar las características del liderazgo en pequeñas empresas. En la revisión de la literatura se obtuvo 30 artículos de diferentes autores, entre los años 2003 al 2019 todos ellos referidos al liderazgo como tema principal, aplicado a MyPES y pequeñas empresas y su tratamiento en sus países de origen.

Analizando la revisión literaria, donde los autores tienen diferentes enfoques en cuanto a los temas que tratan, se obtiene como resultado tres enfoques que resultan importantes en esta investigación: Influencia del Liderazgo, Identidad del líder y Unidad Económica aplicado en las pequeñas empresas. Cada uno de los autores señalan la importancia de los enfoques, donde se aprecia que la influencia del liderazgo tiene mayor tratamiento con 16 artículos investigados, seguido de la unidad económica 10 investigaciones y la influencia del líder con 4 fuentes, que nos dan una visión más amplia del tema tratado.

Entonces, las características del liderazgo en las pequeñas empresas serán la capacidad de motivación, tener visión, fortalecer el trabajo en equipo, mantener la disciplina, una actitud pro activa, buscando siempre ser innovador y honesto.

PALABRAS CLAVES: *Liderazgo, MyPES, Pequeña Empresa, Líder.*

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha sido parte medular de la historia humana y objeto de análisis desde hace cientos de años, más su estudio formal no comenzó hasta inicios del siglo XX, cuando surgieron las primeras teorías que buscaron definir el liderazgo y las distintas formas en las cuales se manifiesta. Tales teorías evolucionaron a lo largo del siglo, modificándose y complementándose entre ellas, y en dicha evolución se pueden identificar cuatro tendencias o enfoques principales, de rasgos, conductual, situacional y transformacional (Gazca, Sánchez, Culebro y Zabala, 2013)

El liderazgo lo conocemos como el talento de influir en las personas encontrando seguidores con el fin de cumplir los objetivos encaminados en una organización (Adames, 2015)

El liderazgo es uno de los temas ampliamente tratados en el campo de las organizaciones. Por ejemplo, la identidad del líder, la forma en la que el líder conduce, la respuesta de los subordinados, la relación líder-seguidor, son algunos de los temas que se tratan en varios estudios (Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2006)

El tema del liderazgo es tan amplio y tan diverso que difícilmente se podría recopilar y aún menos profundizar, en un pequeño trabajo, los diferentes enfoques y teorías a través de los que se ha abordado y analizado tanto su concepto, como tipos y aplicaciones a lo largo del tiempo. Históricamente hablando se tendría que comenzar por el análisis de la evolución del hombre, su vida en grupo y cómo desde la era primitiva, aun siendo nómada, vivía en familia o tribus y de manera instintiva organizaba estructuralmente el funcionamiento del grupo que les permitiera la supervivencia (Preciado, Sanchez y Vargas, 2017)

La forma de hacer liderazgo ha cambiado en razón de que la conducta de las personas ha evolucionado, se requiere que los líderes se adapten a los nuevos entornos. Es trascendental reconocer que el impacto que genera el liderazgo en las sociedades es notable. Los líderes logran efectos positivos porque comparten su conocimiento (Lapo y Jácome, 2015)

La fuerza que lleva a las empresas al éxito es el grupo de personas que participan en el proceso, quienes proporcionan la inteligencia, el dinamismo, le dan vida a la organización a través de su conocimiento, que se va a traducir en decisiones y gestiones eficaces. Donde el líder es fundamental, ya que éste tiene la facultad de influir, donde su conducta y sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común.

Por esta razón, las personas dirigidas por líderes inspiradores, constituye hoy la diferencia principal frente a la competitividad, que lleva a las empresas a lograr grandes ventajas, en cuanto al éxito y a la sostenibilidad en el tiempo, el lograr mantenerse a la vanguardia de un mercado, cada vez más dinámico y exigente de hoy (Rodríguez, 2014)

La denominación de microempresa no se encuentra en todos los países, pues en algunas zonas solo se alude a ella dentro del marco de pequeñas empresas o small business. Ello, además de que los parámetros para delimitar o categorizar a las empresas difieren entre naciones. En el Perú, las microempresas son negocios que no superan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) de ingresos anuales (Alva, 2017)

El estudio de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) como factor determinante para el crecimiento económico de un país, así como para la generación de empleo sustentable y de calidad, ha ocupado la atención de economistas, políticos y científicos del área, quienes consideran este sector empresarial como vital para fomentar los espacios productivos (Pérez, 2007)

De acuerdo con lo estipulado por la nueva ley mipyme, Ley 30056, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) se caracterizan por ser la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Larios, 2017)

Para Kato (2019) Las pequeñas y medianas empresas que más invierten en innovación no son aquellas con más presupuesto o más proyectos de investigación y desarrollo, sino aquellas que realizan regularmente actividades tecnológicas, como adquirir licencias, actualizar procesos, modificar productos o desarrollar tecnologías propias.

En las mayorías de los países, las pequeñas y medianas empresas (pymes) son importante para su economía. En México las pymes generan el 70% de empleo y representa el 50% y el 60% del producto interno bruto (PBI) (Cámara Nacional de la Industria de las Transformación) [Canacindra], 2007) aunque este tipo de empresas sólo establece el 8,6% de la exportación total (Notimex, 2006a). (Robles, De La Garza y Medina, 2008)

Según, Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) En la mayoría de países las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son la base fundamental para su economía. Hasta el año 2013 existen en Ecuador según datos del INEC, 810.272 empresas, de las cuales el 98% son pequeñas, 1,5% medianas y 0,5% grandes organizaciones. De este total el 39,4% de organizaciones pertenecen al sector de los servicios, 37,1% al comercio, 11,6% a la agricultura, 7,9% son industrias manufactureras, 3,5% sector de la construcción y 0,5% explotación de minas y canteras.

En tal sentido, el entorno empresarial peruano, tampoco está exento de esta realidad, pues la globalización actual de la economía exige al país tener industrias que puedan competir con éxito tanto en el mercado interno como a nivel internacional. En éste contexto,

el ATPA, representa una oportunidad para el Perú – a través de las MYPES que acogen al 65% de la PEA y contribuye con cerca de 47% del PBI, a pesar de que las informales son el doble de las formales – pueda incrementar sus exportaciones a niveles realmente importantes; sin embargo, para ello es indispensable que estas empresas puedan asegurar competitividad, cumplir normas de calidad y, sobretodo, formar sólidas cadenas productivas que les permitan hacer sinergias de sus fortalezas y elevar sus posibilidades de éxito. (Blanco, Espinoza y Silva, 2003)

Por otro lado, el último censo nacional señala que en Paraguay existe una totalidad de 224,242 empresas, entre micro, pequeñas, medianas y grandes. (Kwan y Cardozo, 2018); asimismo el autor refiere que la investigación parte de la necesidad de identificar el tipo de liderazgo situacional dominante en las micro y pequeñas empresas paraguayas. Al menos el 50% de la mano de obra activa en el Paraguay es absorbida por éstas y es ahí en donde radica su relevancia; puesto que ellas contribuyen al 91% de las unidades económicas locales.

Ortega, Cuascota, Pilataxi y Gualotuña (2018), indican que, la población incluyó a todas las PyME (24 526) ubicadas en los cantones de la provincia de Pichincha, para lo cual se utilizó la base de datos del 2014 emitida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC-Ecuador. Se determinó una muestra aleatoria estratificada con afijación proporcional, pues la población se encuentra dividida administrativamente en ocho cantones (estratos) con diferentes números de empresas.

Del mismo, Robles (2008) refiere en su investigación a tres comportamientos del IPL, desafiar los procesos, inspirar una visión compartida y dar aliento al corazón, se ejercen ocasionalmente y con menor frecuencia que los otros dos. Lo que precisa investigaciones futuras sobre las causas de su menor práctica. Asimismo, se requieren de

investigaciones sobre el incremento de la práctica de estos tres comportamientos con respecto y contrariamente a los otros dos, habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino.

Díaz, Andrade y Ramírez (2019) manifiestan que, las dimensiones que tienen mayor correlación con el liderazgo transformacional son la influencia idealizada (conducta y atribuida) y estimulación intelectual, lo que se puede explicar desde la capacidad de los líderes de ser ejemplo para su seguidora, para el primer caso, y desde el estímulo para que las seguidoras ausculten soluciones a los problemas acaecidos en la cotidianidad del cultivo de café como la siembra, riego, recolección, entre otros, en el segundo. De igual manera, las dimensiones de mayor correlación con la variable responsabilidad social fueron asuntos laborales y sociedad, denotando la importancia de las condiciones de trabajo y la remuneración, y el vínculo con la comunidad que tiene la organización.

Según Rodríguez (2010), el campo de la cultura organizacional y los estilos de liderazgo son dos áreas de la economía de empresa y del comportamiento organizativo, que se han vinculado en forma directa e independiente con la eficacia de las organizaciones.

Para Loaiza y Pirela (2015), Las nuevas formas de liderazgo que aspiran las organizaciones evidencian un desplazamiento desde viejos esquemas autocráticos, capataces, con enfoque único y orientado a los resultados, hacia estilos más democráticos, participativos, donde no solo el resultado sino el proceso, las prácticas y la consideración hacia el talento humano, son determinantes para el éxito de la gestión. Hay orientación ahora al estudio de las competencias no solo profesionales, sino también a las que abordan al ser humano como integral, dotado de valores, motivaciones, intereses, emociones; un ser que siente, que piensa y que anida dentro de sí un mundo único e irrepetible.

Del mismo modo Contreras y Juárez (2013) señala, la autoeficacia, la esperanza y la resiliencia ejercen influencia sobre las prácticas de liderazgo, de forma distinta en cada

una de ellas. De acuerdo con estos resultados, estas variables del capital psicológico parecen tener un mayor efecto sobre las prácticas de liderazgo, mientras que el optimismo al parecer no ejerce ninguna influencia.

En cambio, para Castro, Mamani y Schiaffino, un líder logra ser una fuerza influyente para sus seguidores, a través de un conjunto de habilidades y dones necesarios para motivar intrínsecamente a las demás personas de su entorno, pero también dice, el liderazgo no tiene relación exclusiva con tener carisma o rasgos exóticos de la personalidad, ya que un líder puede nacer con el don o desarrollarlo a lo largo de su vida, el liderazgo es un tema fundamental en una organización para poder lograr el éxito en el entorno empresarial actual, para ello el líder tiene la capacidad de afrontar el mundo competitivo y realizar los cambios necesarios para cumplir los objetivos (2016).

Así mismo, Blas, Gutiérrez, Jara y Julián (2016), afirman que el liderazgo es un proceso mediante el cual el líder ejerce una influencia sobre las personas, a fin de maximizar sus capacidades y obtener lo mejor de ellas para el logro de objetivos conjuntos, lo cual trae como consecuencia una satisfacción en la persona, que es importante para la sostenibilidad de las organizaciones.

En su trabajo Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo (Codina, 2016) indica que, para un liderazgo efectivo no es suficiente que los líderes desarrollen su poder, es necesario, además, que apliquen estrategias y tácticas que le permitan convertirlo en influencia sobre el individuo. El liderazgo es fundamental para la conducción de cambios en las organizaciones, debido, principalmente, a que los cambios requieren «ruptura» con los patrones de comportamiento, nuevas formas de ver y hacer las cosas, motivación, entusiasmo y energía, que no son tareas de dirección, sino que demandan mucho liderazgo.

Así mismo, en esta investigación referido al liderazgo, podemos decir que, la incuestionable presencia de la mujer en el ámbito empresarial invita al mundo académico al estudio, análisis y reflexión de estas nuevas posiciones y roles de gestión y liderazgo de la mujer que trabaja por cuenta propia, si se desea profundizar en el conocimiento de este fenómeno de importante calado. Estudiar las experiencias y vivencias profesionales de mujeres no asalariadas, esto es, empresarias de pymes y autónomas, para poder conocer sus modos de hacer, sus maneras de gestionar, de dirigir y liderar sus negocios (Rodríguez, Jiménez y Rebollo, 2016).

Según Gómez, entre las diversas razones por las cuales resulta la importancia abordar el tema de liderazgo en la micro, pequeñas y medianas empresas, se encuentran los procesos de globalización, en los que el intercambio de productos, así como su producción, se han transformado debido al desarrollo tecnológico, a los nuevos retos de producción y comercialización, pero sobre todo a la velocidad con que cambian los mercados; a partir de ello, muchas empresas extranjeras han invadido los mercados de empresas nacionales (2008).

El tipo de liderazgo ejercido por los respectivos líderes fue el factor clave que hizo la diferencia entre el éxito y el fracaso en la aceptación del sistema en los dos departamentos. Un liderazgo contundente y claro generó las condiciones adecuadas para que un equipo estuviera dispuesto a aceptar y adoptar una nueva tecnología. Este tipo de liderazgo fue capaz de establecer los mecanismos de participación para la colaboración con el apoyo y los medios adecuados para resolver los conflictos. Esto animó al equipo para aceptar la nueva tecnología, y como resultado, el sistema no fue perjudicial para las prácticas de trabajo existentes, sino que más bien la innovación fue adaptativa. Esto ayudó a reducir las incertidumbres iniciales que aparecieron en el primer grupo (Álvarez, Cataldo y Zambra 2014).

Hoy en día, el líder debe mantener un estado evolutivo, ya que, en el mundo empresarial globalizado, donde se producen cambios constantes. Los líderes latinoamericanos han encontrado esta habilidad de pensar en futuro, es decir comprender que nos encontramos en un mercado globalizado, cambios tecnológicos constantes, cambios económicos, demográficos y culturales, los cuales afectan las organizaciones y la vida misma (Capuñay, 2019)

El líder que logra un mayor cumplimiento de los objetivos y una mayor satisfacción entre sus subordinados, es aquél que cuenta con la participación de todos los integrantes del grupo en la toma de decisiones y que invita a la participación de todos, teniendo en cuenta sus opiniones, y que los motiva a seguir adelante en la consecución de objetivos. Se trata de un líder que mira por la seguridad y el bienestar de la organización o grupo y de sus integrantes (Zuzama, 2015)

Es indudable la importancia que tiene el liderazgo en la implementación de los procesos innovadores al interior de las empresas, ya que estos propician el crecimiento individual y colectivo de los equipos de trabajo a partir del empoderamiento y procesos de formación (Beltrán, López y Vélez, 2018)

Según Medina, De La Garza y García (2008) señalan que uno de los elementos en todo proceso de crecimiento institucional ha sido el liderazgo, pero la falta de experiencia del líder es un freno para la internacionalización de la organización, porque las grandes empresas tienen una mayor flexibilidad de recursos para adaptarse a los cambios sobretodo de acuerdos internacionales; pese a ello desde hace tiempo se ha estudiado el liderazgo con su impacto en el desempeño organizacional.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo *determinar las características del liderazgo y su influencia en las pequeñas empresas.*

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

En relación a la revisión de la literatura científica para este trabajo, tomamos como referencia a lo dicho por Cardozo y Kwan (2019), desde el punto de vista académico, en términos de investigación, los estilos de liderazgo siguen siendo un área de poca producción científica, aunque en los últimos dos años analizados se ha apuntado a un incremento de forma pareja

Para Cardozo y Kwan (2019), dicen, en cuanto a los estilos más referidos por los autores de los artículos estudiados se citan 9 veces el democrático, 7 veces el transformacional, 5 veces el autoritario y también, 5 veces el transaccional. Se adiciona también, que solo un autor incluyó 5 tipos de liderazgo en un solo estudio.

El área de los estilos de liderazgo deja aún muchas perspectivas para analizar, reiterando también, la necesidad de análisis de tipo conceptual que permitan hallazgos referidos a las cualidades del fenómeno en estudio. Entonces, esta metodología permitirá que se pueda realizar la búsqueda y filtro de las fuentes correspondientes buscando responder la siguiente interrogante: *¿Cuáles serán las características del liderazgo y su influencia en las pequeñas empresas?*

En mayor cantidad los artículos y publicaciones que se investigaron fueron extraídos de la base de datos de Scielo, Google Académico, Dialnet, Redalyc, y repositorios académicos, toda vez que estos medios permitieron sintetizar las fuentes para enfocarnos y realizar un análisis con total veracidad. Al realizar la búsqueda en los mencionados buscadores se aplicó el filtro de palabras claves y otras combinaciones de términos como: [(“liderazgo en las pymes” or “liderazgo en pequeñas empresas”)] revisándose 34 artículos

científicos, de los cuales, utilizando los métodos exclusión e inclusión obtuvimos el siguiente resultado.

Se obtuvo de la plataforma de Scielo un total de 11 fuentes de las cuales se escogieron todas por la información que contenía. Así mismo, para la búsqueda en la plataforma Redalyc, se obtuvieron 08 fuentes, de las cuales se seleccionaron sólo 06; ya que esas publicaciones tienen una relación directa con las variables. Por otro lado, para la búsqueda en la plataforma de Google Académico, se obtuvieron 05 fuentes, de las cuales se seleccionaron sólo 04 por la calidad de información. También, se trabajó con la plataforma Dialnet, se obtuvieron 03 fuentes y se trabajó con todas ellas por tener información muy importante para nuestra investigación y finalmente, se trabajó con repositorios académicos, se obtuvieron 07 fuentes, de las cuales se seleccionaron sólo 06 debido a que se enfocaban netamente con la investigación en proceso.

Para todos los casos se aplicó el filtro seleccionando que los resultados obtenidos solo fueran publicaciones o revistas académicas. Se realizó la selección aplicando criterios de inclusión y de exclusión, con el fin de obtener fuentes relacionadas al tema de investigación, considerando los filtros y las palabras claves descritas.

En base a los criterios de exclusión, aplicados a las 34 fuentes que se encontraron inicialmente, no se consideraron las fuentes que hablan de liderazgo en grandes empresas, puesto que no guarda relación específica con el tema de investigación. Al aplicar el criterio de exclusión antes descrito, se tuvo como resultado treinta fuentes que si se relacionan con el tema a investigar.

En lo que a criterios de inclusión se refiere, se tomó en consideración las treinta fuentes, puesto que se tomaron las publicaciones que resaltan el liderazgo, líder, pymes, pequeñas empresas. Al momento de registrar los datos se utilizó el protocolo que permitió organizar la información de cada artículo en una tabla recogiendo información acerca de los

siguientes ítems: autores, año de publicación, país de referencia

y breve resumen del artículo.

(Tabla 1).

Tabla 1: Artículos incluidos en la revisión según las palabras claves utilizadas

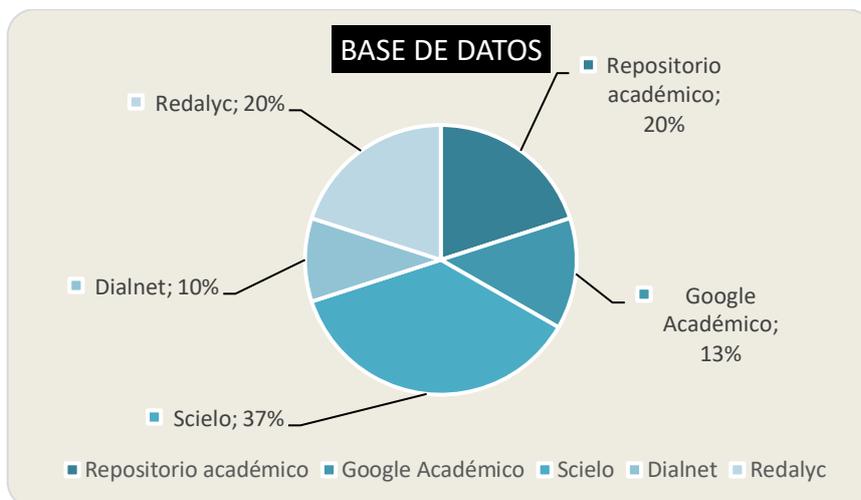
AUTORES	AÑO	PAÍS	BREVE RESUMEN
Adames	2015	Colombia	Se basa en los enfoques de liderazgo para mejorar el clima laboral.
Robles, V; De La Garza, M; Medina, J	2008	Colombia	Se basa en como lideran los gerentes de las pymes en México, utilizando el inventario de las prácticas de liderazgo.
Gazca, L; Sánchez, G; Culebro, K; Zabala, O	2013	México	Analiza el uso de herramientas tecnológicas para la gestión y apoyo del liderazgo en las pymes.
Blanco, S; Espinoza, S; Silva, C	2003	Perú	Se basa en el liderazgo de las mypes peruanas.
Zuzama, J	2015	España	Se basa en los estilos de liderazgo, según Kurt Lewin.
Kwan, Ch; Cardozo, S	2018	Paraguay	Nos explica sobre los estilos de liderazgo que predominan en las Micro y Pequeñas empresas de Paraguay.
Rodríguez, E	2010	Chile	Nos explica sobre los estilos de liderazgo en las pequeñas y medianas empresas.
Loaiza, C; Pirela, L	2015	Venezuela	Se basa en el liderazgo en las organizaciones venezolanas.
Contreras, F; Juárez, F	2013	Venezuela	Nos explica el efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en pymes de Colombia.
Gómez, R	2008	México	Se basa en el liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las pymes.
Capuñay, M	2019	Perú	Nos habla sobre la influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas pymes en Lima.
Medina, J; De La Garza, M; García, E	2008	México	Nos explica la influencia de las prácticas de liderazgo en las finanzas y toma de decisiones de las pymes.
Castro, M; Mamani, L; Schiaffino, T	2016	Perú	Se basa en una propuesta de un plan de desarrollo de líderes a partir del diagnóstico organizacional de los estilos de liderazgo de la empresa Casa ideal SAC
Rodríguez, R; Jiménez, R; Rebollo, A	2016	España	Se basa en la gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género.
Kato, E	2019	Colombia	Nos explica sobre la productividad e innovación en pymes.

Álvarez, S; Cataldo, A; Zambra, L	2014	Chile	Explica sobre el liderazgo en adopción de TI en pyme.
Aguirre, G; Serrano, B; Sotomayor, G	2017	Ecuador	Explica sobre el liderazgo de los Gerentes de las pymes en Machala.
Blas, C; Gutiérrez, C; Jara, M; Julián, M	2016	Perú	Se basa en el liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima.
Codina, A	2016	Cuba	Explica los enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo
Ortega, W; Cuascota, A; Pilataxi, J; Gualotuña, A	2018	Ecuador	Se basa en el liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en Pichincha-Ecuador
Robles, V	2008	México	Se basa en una investigación intracultural de liderazgo en México: Igualdad en las pymes de Hidalgo, Colina y Tamaulipas.
Preciado, C; Sánchez, J; Vargas, J	2017	México	Explica la diferencia entre líder y gerente
Díaz, Y; Andrade, J; Ramírez, E	2019	Colombia	Se basa sobre el liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia
Lapo, M.; Jácome, M	2015	Ecuador	Nos habla sobre el liderazgo y su evolución histórica.
Pérez, M	2007	Venezuela	Se basa en las consideraciones teóricas que se debe tener para el análisis de las pequeñas y medianas empresas como fuente de generación de empleo
Beltrán, J; López, J; Vélez, O	2018	Colombia	Se basa en la relación entre el liderazgo e innovación en las pymes en Medellín.
Rodríguez, A	2014	Colombia	Nos habla sobre el liderazgo y clima laboral.
Alva, E	2017	Cuba	Se basa en la desaparición de las pymes en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad.
Larios, R	2017	Perú	Habla del estado actual de las pymes del sector textil de la confección en Lima
Pedraja, L; Rodríguez, E; Rodríguez, J	2006	Venezuela	Nos habla sobre el liderazgo y decisiones estratégicas.

Fuente: Elaboración propia

De los treinta artículos encontrados el 37% pertenece a la búsqueda de la base Scielo, 20% pertenece a Redalyc, 20% a Repositorio Académico, 13% a Google Académico y el 10% restante a Dialnet.

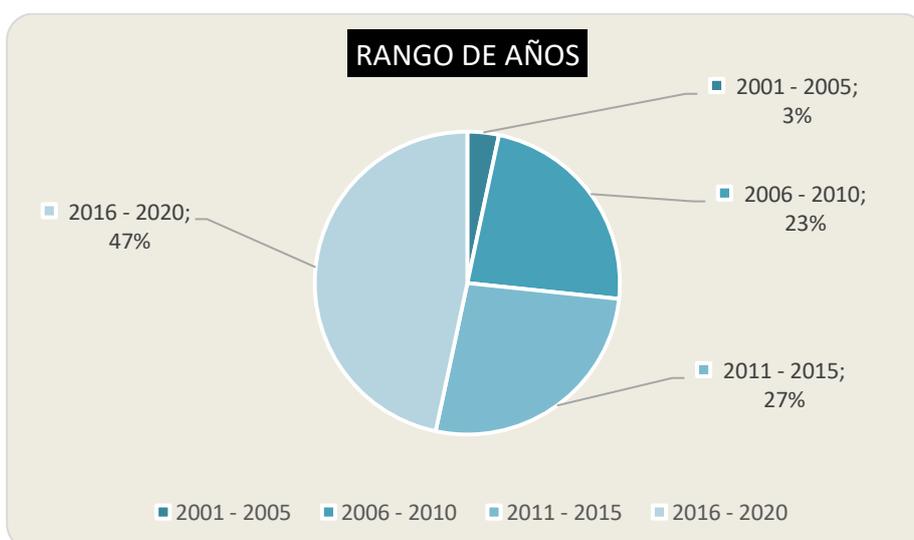
Figura 1: Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente



Fuente: Elaboración propia

Analizando la totalidad de artículos se identificó que el 3% de artículos son pertenecientes al rango anual (2001 – 2005), así mismo, el 23% pertenecen al rango anual (2006 – 2010), también se identificó que el 27% de publicaciones pertenecen al rango anual (2011 – 2015); finalmente del rango (2016-2020) se obtuvo el 47% de las investigaciones.

Figura 2: Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango anual

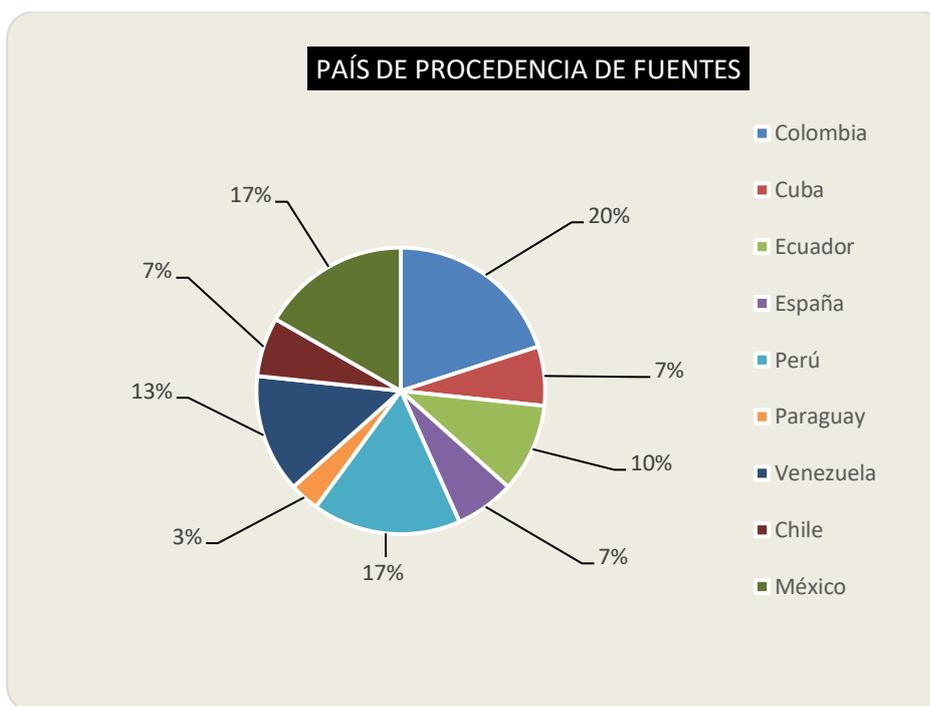


Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, considerando el país de procedencia de las publicaciones obtenidas en los criterios de inclusión, se menciona que 06 fuentes son de Colombia (representa el 20%), 05 de México y 05 de Perú (representan el 17% cada uno), 04 de Venezuela (representa el 13%), 03 de Ecuador (representa el 10%), 02 de Cuba, 02 de Chile y 02 de España (representan el 7% cada uno) y finalmente 01 de Paraguay (representa el 03%).

Estos resultados indican que todos los estudios relacionados al tema de investigación son de habla hispana y se acercan más al enfoque de la revisión sistemática.

Figura 3: Cantidad de fuentes según país de procedencia



Fuente: Elaboración propia

Del análisis de la investigación de la literatura científica relacionada al liderazgo en las pequeñas empresas, se agruparon las 30 investigaciones, según los autores lo mencionan: Influencia del liderazgo, identidad del líder y unidad económica.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Aplicando los criterios de inclusión y exclusión en la metodología aplicada a esta investigación, se identificó los enfoques como: influencia del liderazgo, identidad del líder y unidad económica. Gran parte de estas publicaciones están orientadas al estudio del liderazgo y su influencia como pilar principal en las pequeñas empresas en el mundo.

Tabla 2: División de fuentes según enfoque del autor con relación al tema

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO	IDENTIDAD DEL LÍDER	UNIDAD ECONÓMICA
Adames, 2015	Rodríguez, Jiménez y Rebollo, 2016	Alva, 2017
Rodríguez, 2014		
Preciado, Sánchez, y Vargas, 2017		Pérez, 2007
Robles, 2008	Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2006	
Loaiza y Pirela, 2015		Larios, 2017
Díaz, Andrade y Ramírez, 2019		Gómez, 2008
Rodríguez, 2010		
Contreras y Juárez, 2013		Kato, 2019
Castro, Mamani y Schiaffino, 2016	Lapo y Jácome, 2015	Robles, De La Garza y Medina, 2008
Blas, Gutiérrez, Jara y Julián, 2016		Aguirre, Serrano, y Sotomayor, 2017
Codina, 2016		
Gazca, Sanchez, Culebro y Zabala, 2013	Capuñay, 2019	Blanco, Espinoza y Silva, 2003
Álvarez, Cataldo y Zambra, 2014		
Medina, De La Garza y García, 20018		Kwan y Cardozo, 2018
Zuzama, 2015		
Beltrán, López y Vélez, 2018		Ortega, Cuascota, Pilataxi y Gualotuña, 2018

Fuente: Elaboración propia

Influencia del Liderazgo

En este enfoque se encontraron dieciséis artículos que hacen referencia al liderazgo en todas sus tipos y formas, todas orientadas a la conducta de los líderes y su tratamiento en las diversas organizaciones, pero en este caso aplicado a las pequeñas empresas.

Para Adames (2015), un líder con enfoque empresarial debe inspirar y estar enfocado en la misión, visión y objetivos de la organización debe ser carismático, optimista y sobre todo personas humanas que llevan consigo actitudes y conductas de crecimiento empresarial.

Por otro lado, Rodríguez (2014), dice que el líder actúa para ayudar a un grupo de personas, a lograr sus objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades, no se detiene detrás de un grupo a impulsar y a afianzar; toma su lugar frente al grupo facilitando su progreso e inspirándolos para cumplir las metas de la organización paralelo a su desarrollo personal, potencializando día a día la habilidad en el arte del liderazgo.

Mientras tanto, Preciado; Sánchez; Vargas (2017), nos dice que la evolución del liderazgo se enmarca desde que el hombre primitivo se comienza a organizar y separar tareas para poder sobrevivir, viéndolo como si tuviera un desarrollo a la par de la administración. Al principio, cuando eran nómadas, se tenía un jefe de manada o tribu, los grupos debían ser pequeños porque eso facilitaba su traslado, aseguraba su alimentación, protección y supervivencia. Conforme el hombre descubre la agricultura y se vuelve sedentario, comienza a surgir el estado y una organización más compleja donde la figura de líder se hizo más notoria, no porque no existía antes, sino porque la población empezó a crecer y hubo la necesidad de organizarse, definir un orden y una jerarquía.

Del mismo modo, Robles (2008) fija su investigación en tres comportamientos del IPL, desafiar los procesos, inspirar una visión compartida y dar aliento al corazón, se ejercen ocasionalmente y con menor frecuencia que los otros dos. Lo que precisa investigaciones futuras sobre las causas de su menor práctica. Asimismo, se requieren de investigaciones

con respecto y contrariamente a los otros dos. Habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino.

Para Loaiza; Pirela (2015), el líder en las organizaciones es sistemáticamente estudiado, pues su gestión incide de manera favorable o no en los resultados. Su impacto en los seguidores puede derivar en clima laboral saludable o improductivo, su forma de interactuar con el equipo de trabajo determina la sinergia o el enfoque único donde se limita la participación, pues justamente el liderazgo influye en los seguidores, y estos conforman el volumen más numeroso en las organizaciones y los sistemas.

La investigación de Díaz; Andrade y Ramírez (2019) indica que, la influencia idealizada describe a los líderes que tienen gran poder e influencia para ser modelos de conducta para sus seguidores.

Rodríguez (2010), indica que, para desarrollar una cultura de innovación y una cultura competitiva, es imprescindible crear un estilo de liderazgo transformacional, lo que implica que: el líder comparta la misión y la visión con sus seguidores, los seguidores compartan y sigan con entusiasmo los objetivos de líder, los seguidores compartan y sigan con entusiasmo la visión de largo plazo del líder, los seguidores acepten con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder y que los seguidores compartan y acepten con entusiasmo el papel que les corresponde jugar en la organización.

Por otro lado, Contreras y Juárez (2013) creen que, la autoeficacia, la esperanza y la resiliencia ejercen influencia sobre las prácticas de liderazgo, de forma distinta en cada una de ellas. De acuerdo con estos resultados, estas variables del capital psicológico parecen tener un mayor efecto sobre las prácticas de liderazgo, mientras que el optimismo al parecer no ejerce ninguna influencia.

En cambio, Castro, Mamani y Schiaffino (2016), afirman que, un líder logra ser una fuerza influyente para sus seguidores, a través de un conjunto de habilidades y dones

necesarios para motivar intrínsecamente a las demás personas de su entorno. Por otro lado, el liderazgo no tiene relación exclusiva con tener carisma o rasgos exóticos de la personalidad, ya que un líder puede nacer con el don o desarrollarlo a lo largo de su vida.

Blas, Gutiérrez, Jara y Julián (2016), consideran que para que la motivación sea efectiva, el líder debe ser capaz de relacionar las necesidades de sus colaboradores con los de la organización; por ello, podemos concluir que los líderes deben encontrar este punto de equilibrio a fin de ganar la confianza y el compromiso de su equipo para retener el talento.

Sin embargo, Codina (2016) indica que el liderazgo se enfoca en la influencia descendente sobre los subordinados, minimiza la importancia de los patrones de influencia lateral y ascendente. El poder ejerce influencia en todas las direcciones.

Gazca, Sánchez, Culebro y Zabala (2013), afirman que, el liderazgo ha sido parte medular de la historia humana y objeto de análisis desde hace cientos de años, más su estudio formal no comenzó hasta inicios del siglo, cuando surgieron las primeras teorías que buscaron definir el liderazgo y las distintas formas en las cuales se manifiesta. Tales teorías evolucionaron a lo largo del siglo, modificándose y complementándose entre ellas, y en dicha evolución se pueden identificar cuatro tendencias o enfoques principales, de rasgos, conductual, situacional y transformacional.

La investigación de Álvarez, Cataldo y Zambra (2014), quienes se enfocan en el liderazgo en adopción de TI en pyme, nos dice que, El análisis de los datos cualitativos recogidos en el estudio reveló que las diferencias en el liderazgo contribuyeron de manera significativa al éxito en el primer ciclo de IA y al fracaso en el segundo. Los resultados indicaron que el factor clave para la aceptación de TI es la participación de un líder dentro de la organización, pero este líder no necesariamente debe ser el mismo propietario, sino que puede ser otro empleado clave dentro de la PYME.

A su vez, Medina, De La Garza y García (2008), manifiestan que, el liderazgo está influyendo en el sentido financiero en la forma de cómo plantear la visión para el futuro tanto de los empleados como de la misma institución, idea entendida por el líder quien es congruente en sus dichos y acciones buscando siempre la planeación en equipo y la retroalimentación debida.

Zuzama (2015), señala que, el líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas. Cuando se trata del o la líder de una organización, este individuo es el creador de la cultura organizacional y es quién marca las metas, valores y normas de dicha organización. Un líder, tiene que intentar que el grupo se mantenga unido, y que los integrantes se encuentren mínimamente satisfechos.

Beltrán, López y Vélez (2018), indican que, es innegable la gran importancia que tiene el liderazgo para la consecución de las metas empresariales, la realización y adquisición de sentido de pertenencia de las personas que laboran en las compañías; el líder debe actuar como puente entre la alta dirección y los niveles operativos, para que la filosofía corporativa sea interiorizada y aplicada por cada uno de los integrantes de la organización. La innovación es consecuencia de un estilo de liderazgo participativo que permita la inclusión de todos los individuos en la creación o mejoramiento de productos y servicios que impacten la sociedad en un mundo globalizado.

Identidad del Líder

En este caso se obtuvieron cuatro artículos referidos a los líderes, haciendo referencia al sentido de su propia identidad, así como el desempeño en las organizaciones. Del mismo modo comprender cómo son como personas y les permite tener éxito como líderes.

Rodríguez, Jiménez y Rebollo (2016), enfatizan que, la incuestionable presencia de la mujer en el ámbito empresarial invita al mundo académico al estudio, análisis y reflexión

de estas nuevas posiciones y roles de gestión y liderazgo de la mujer que trabaja por cuenta propia, si se desea profundizar en el conocimiento de este fenómeno de importante calado.

Según, Pedraja, Rodríguez y Rodríguez (2006), señalan que, el liderazgo es uno de los temas ampliamente tratados en el campo de las organizaciones. Por ejemplo, la identidad del líder, la forma en la que el líder conduce, la respuesta de los subordinados, la relación líder-seguidor, son algunos de los temas que se tratan en varios estudios.

Lapo y Jácome (2015), consideran que es transcendental reconocer que el impacto que genera el liderazgo en las sociedades es notable.

Los líderes logran efectos positivos porque comparten su conocimiento, lo que significa que tiene que hacerse público.

Capuñay (2019), en este caso el autor señala que todo líder debe mantener un vínculo estrecho con su equipo, sin imponer su cargo como superior, buscando un enfoque en las necesidades de cada individuo tanto personales como organizacionales. Asimismo, los líderes deben saber identificar retos de acuerdo a las capacidades y relacionarlos con incentivos generando motivación en cada miembro de su equipo.

Unidad Económica

Para este enfoque se encontraron diez investigaciones donde los autores señalan que las pequeñas empresas son la base fundamental para su economía como factor determinante para el crecimiento económico de un país.

Como expresa, Alva (2017), la falta de publicidad resultó el primero entre los factores de mortalidad. Este factor puede asociarse a otros identificados como la alta cantidad de competencia ubicada cerca del negocio, la falta de clientes (demanda), la dificultad de los clientes para encontrar el local y la falta de experiencia en el sector. De

hecho, el 57,6 % de la muestra indicó no haber contado con ningún servicio de publicidad (ni siquiera con volantes), lo cual es necesario en la medida en que se presente un alto nivel de competencia como era el caso de los encuestados, pues el 71,7 % de la muestra señaló que tenía cerca de su microempresa más de seis competidores directos, mientras que el 15 %, de dos a cinco competidores. Adicionalmente, la idea se enfatiza considerando que solo el 28,3 % indicó que para los clientes era fácil o muy fácil encontrar el local y solo el 40 % contaba con más de tres años de experiencia en el sector.

Según Gómez (2008), el liderazgo es diferente en empresas micro, pequeñas y medianas, en las cuales los grupos son pequeños y homogéneos, y se caracterizan porque su tecnología es simple, la línea de productos limitada y el mercado homogéneo. En empresas con grupos grandes, formados por muchas clases de personas, los productos son diversos y las tecnologías complejas.

Para Pérez (2007), las Pymes deben ser observadas como entes productivos capaces de adaptarse y de evolucionar en el aspecto empresarial e industrial, pero sin olvidar el compromiso social que estas tienen en cuanto a la creación de espacios productivos dignos, seguros, confiables y bien remunerados para sus empleados. De lo contrario, el Estado deberá revisar sus prioridades en la formulación de políticas públicas para el sector empresarial e industrial medio, pues si bien es cierto que el mismo contribuye significativamente en la creación de empleo las condiciones de estos están por lo general por debajo del promedio exigido, incluso por ley en cuanto a beneficios sociales, por lo tanto el aporte debe orientarse cada vez más hacia el logro de beneficios colectivos, para mejorar la estructura del empleo nacional.

A juicio de Larios (2017), las mipymes deben llevar adelante una cultura empresarial que les permita establecer objetivos realistas y perfeccionar atributos que sean elementos de

diferenciación de la empresa. Esta cultura conlleva una planificación estratégica más participativa, la utilización de mecanismos de autodiagnóstico y el uso de indicadores de gestión, que permitan la toma de decisiones correctas sobre su situación.

Para Kato (2019), la relación entre la innovación y la productividad está vigente, tanto en el muy estudiado sector manufacturero como en los sectores de comercio y servicios. Una acotación necesaria es señalar que la muestra de empresas utilizada no corresponde a todos los sectores de la economía, sino únicamente a aquellos sectores considerados como estratégicos en cada entidad federativa. Este sesgo de selección, seguramente, facilitó detectar el impacto sobre la productividad causado por innovaciones

Robles, De La Garza y Medina (2008), dicen que, en nuestros días, se habla en demasía de la responsabilidad social y empresas que no tienen un enfoque meramente financiero, sin embargo, es innegable que todavía alrededor del mundo la mayoría de las organizaciones buscan la maximización de las utilidades, por ende, sus finanzas, que les permitan tener una mayor y mejor eficiencia en su toma de decisiones.

De acuerdo con Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017), el comportamiento que más están transmitiendo los gerentes de las pymes de Machala es alentar el corazón y habilitar a los demás para que actúen, lo que indica que los gerentes están llevando un proceso participativo y cooperativo en la toma de decisiones, así como reconociendo de manera pública las contribuciones individuales y celebran los logros de sus equipos de trabajo. El comportamiento que menos están ejerciendo es el de inspirar una visión compartida y desafiar el proceso, lo que expresa que los gerentes de las pymes de Machala no están asumiendo de forma ideal los riesgos de los procesos administrativos y operativos, y no están transmitiendo la motivación necesaria para afrontar con dinamismo y confianza los escenarios futuros.

Como expresan Blanco, Espinoza y Silva (2003), en este enfoque se percibe a la informalidad y a las microempresas como una solución a los problemas de la pobreza y el subdesarrollo, más que como un problema. Se considera que el sector informal está compuesto por agentes económicos pujantes que demandan el levantamiento de las trabas que impone la formalidad (las mismas que defienden los intereses de unos cuantos), para poder desarrollarse y disminuir la pobreza existente en el país.

Así mismo, las microempresas son unas fuentes importantes de trabajo, que desempeñan un rol importante en la economía del país.

A juicio de Kwan y Cardozo (2018), conviene subrayar que las respuestas obtenidas pueden no reflejar la realidad organizacional y, están sujetas al grado de honestidad del encuestado.

H1: En el estilo de liderazgo situacional de las Micro y Pequeñas empresas paraguayas existe una predominancia hacia el tipo "Dirigir".

De acuerdo a los resultados, el tipo de liderazgo situacional predominante en micro y pequeñas empresas paraguayas corresponde al estilo participar con un total de 36%. Por lo que se refuta la primar hipótesis planteada para el presente estudio.

Cabe señalar, que tal resultado surge de la combinación de encuestas aplicadas tanto a mujeres como varones, en donde la mayoría, unos 143 (66%) corresponde al sexo masculino, lo que se verifica con la respuesta a la hipótesis número dos.

H2: Existe una tendencia masculina orientada hacia el liderazgo situacional "Participar" en las Micro y Pequeñas empresas paraguayas. En relación con el género masculino y su orientación de liderazgo situacional coincide con la segunda hipótesis planteada, pues el 44% de los hombres consultados corresponde al estilo participar. En tanto que las tendencias femeninas están distribuidas equitativamente entre los estilos Dirigir y Guiar con 35% cada uno.

H3: El vínculo parental es un factor preponderante en las Micro y Pequeñas empresas paraguayas. Por otro lado, atendiendo a la tercera hipótesis, el 62% de los encuestados afirmaron ser propietarios o poseer vínculo parental con estos.

Según Ortega, Cuascota, Pilataxi y Gualotuña (2018), se identificaron tres estilos de liderazgo en las PyME de Pichincha, donde el predominante fue el democrático seguido del autocrático y el liberal. Existe un bajo porcentaje de empresas que utilizan una mezcla de estilos de liderazgo: autocrático democrático, democrático-liberal y autocrático-liberal.

Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo empresarial y la productividad en las empresas analizadas. El estilo de liderazgo democrático predomina en las Pyme de Pichincha y generó mayor productividad que el estilo autocrático y el liberal.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

De la investigación realizada a la literatura de los diferentes autores referidos a la pregunta de investigación *¿Cuáles serán las características del liderazgo y su influencia en las pequeñas empresas?* los resultados obtenidos de este estudio nos sugieren tres puntos de vista como son: **LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO, LA IDENTIDAD DEL LÍDER Y LA UNIDAD ECONÓMICA**, que nos llevan al objetivo planteado en el tema de investigación **“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS”**.

Es importante mencionar que cada organización adopta estrategias diferentes para formar a sus seguidores, los mismo que deben desempeñar el liderazgo en sus organizaciones.

Sin embargo, podemos señalar como las características más importantes para las PYMES y las pequeñas empresas, es que un líder es diferente a un jefe. El líder tiene con la confianza y la lealtad de sus empleados porque consideran que sus puntos de vista y estrategias son los más convenientes para la todos.

Podemos desarrollar como características principales en las PYMES y las pequeñas empresas:

- ❖ **La capacidad de motivación.** - Principal característica de los líderes exitosos, que logran el despegue de las PYMES y las pequeñas empresas.
- ❖ **Ser un buen visionario.** - para diseñar un plan a mediano y largo plazo, con una visión clara de futuro y marcados planes estratégicos.
- ❖ **Fortalecer el trabajo en equipo y otras organizaciones.** - Esta característica es fundamental para el éxito de las empresas, porque siempre será necesario el apoyo

de las demás organizaciones, así como, el compromiso de los colaboradores, manteniendo un buen clima laboral.

- ❖ **La disciplina y la actitud proactiva.** - Características determinantes en el éxito de las PYMES y pequeñas empresas, donde la exigencia y la perseverancia determinarían el resultado de tu liderazgo y el crecimiento de tu empresa.
- ❖ **La innovación y la honestidad.** - El buen líder debe tener la capacidad de innovar, cuando las situaciones de la empresa así lo requieran, sumado a esto la honestidad, que se transmite a través de sus acciones, sembrando la confianza en los integrantes del equipo.

Los buenos líderes deben cumplir todas estas características para lograr el éxito que buscan en sus organizaciones del cual forman parte.

REFERENCIAS

- Robles, V. (2008). *Una investigación intra-cultural de liderazgo en México: Igualdad en las pymes de Hidalgo, Colima y Tamaulipas*. Rev.fac.cienc.econ. [online]. 2008, vol.16, n.2, pp.31-45. ISSN 0121-6805.
- Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-68052008000200003
- Kato, E. (2019). *Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas*. Estudios Gerenciales vol. 35, N° 150, 2019, 38-46.
- Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n150/0123-5923-eg-35-150-38.pdf>
- Pedraja, L.; Rodríguez, E.; Rodríguez, J. (2006). *Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora*. INCI v.31 n.8 Caracas ago. 2006.
- Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007
- Díaz, Y.; Andrade, J.; Ramírez, E. (2019). *Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia*. Inf. tecnol. vol.30 no.5 La Serena oct. 2019.
- Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000500121
- Alvarez, S.; Cataldo, A.; Zambra, L. (2014). *Liderazgo en adopción de TI en PYME. ¿Solo el involucramiento del propietario importa?* Revista chilena de ingeniería, vol. 22 N° 3, 2014, pp. 421-430.

Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-33052014000300012&lng=es&nrm=iso

Alva, E. (2017). *La desaparición de las microempresas en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad. Caso del Cercado de Lima*. Econ. y Desarrollo vol.158 no.2 La Habana jul.-dic. 2017.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005

Kwan, Ch. y Cardozo, S. (2018). *Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay*. ACADEMO (Asunción): Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. ISSN 2414-8938 Julio-Diciembre 2018. Vol. 5 Nro. 2. p. 117.

Recuperado de: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2414-89382018000200117&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Codina, A. (2016). *Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. Caso del Cercado de Lima*. Cofin vol.11 no.1 La Habana ene.-jun. 2017.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012

Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensam. gest. no.24 Barranquilla Jan./June 2008.

Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007

Aguirre, G.; Serrano, B.; Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala*. Universidad y Sociedad vol.9 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2017.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027

Pérez, M. (2007). *Consideraciones teóricas para el análisis de las pequeñas y medianas empresas como fuente de generación de empleo*. Revista Venezolana de Gerencia v.12 n.39 Maracaibo sep. 2007.

Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300009

Rodríguez, A. (2014). *Liderazgo y clima laboral*.

Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13312/LIDERAZGO%20Y%20CLIMA%20LABORAL.pdf;jsessionid=308320455CAC8DBEB26F7B6C7395EF10?sequence=1>

Adames, G. (2015). *El liderazgo como enfoque de mejora en el clima organizacional*.

Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13957/EL%20LIDERAZGO%20COMO%20ENFOQUE%20DE%20MEJORA%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=2>

Castro, M.; Mamani, L.; Schiaffino, T. (2016). *Propuesta de un plan de desarrollo de líderes a partir del diagnóstico organizacional de los estilos de liderazgo de la empresa Casaideal S.A.C en el año 2016*.

Recuperado de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621728/castro_ml.pdf?sequence=12&isAllowed=y

Blanco, S.; Espinoza, S.; Silva, C. (2003). *Liderazgo en la micro y pequeña empresa en el Perú*.

Recuperado de:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/302029/SBlanco.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Blas, C.; Gutiérrez, C.; Jara, M.; Julián, M. (2016). *El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima*.

Recuperado de:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621091/Blas_tc.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Capuñay, M. (2019). *"Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas pymes de Lima Metropolitana"*.

Recuperado de:

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1504/2018_ADYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Loaiza, C.; Pirela, L. (2015). *Liderazgo en organizaciones venezolanas*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 69, enero-marzo, 2015, pp. 152-171.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

Medina, J.; De La Garza, M.; García, E. (2018). *Influencia de las prácticas de liderazgo en las finanzas y toma de decisiones de las pymes*. Investigación Administrativa, núm. 101, enero-junio, 2008, pp. 17-27

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045196002.pdf>

y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 4, octubre-diciembre, 2010, pp. 629-641.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016613006>

Larios, R. (2017). *Estado actual de las mipymes del sector textil de la confección en Lima*.

Ingeniería Industrial, núm. 35, enero-diciembre, 2017, pp. 113-137.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3374/337453922006.pdf>

Medina, J.; De La Garza, M.; Robles, V. (2008). *El liderazgo de los gerentes de las pymes*

de Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo.

Cuadernos de Administración, vol. 21, núm. 37, enero-junio, 2008, pp. 293-310

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503713.pdf>

Contreras, F.; Juárez, F. (2013). *Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de*

liderazgo en pymes colombianas. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 18, núm. 62,

abril-junio, 2013, pp. 247-264.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007>

Preciado, C.; Sánchez, J.; Vargas, J. (2017). *Líder o gerente, ¿qué los hace diferentes?*

Innovaciones de Negocios 14(27): 91-106.

Recuperado de:

<http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/download/262/234>

Rodríguez, R.; Jiménez, R.; Rebollo, A. (2016). *Gestión y liderazgo empresarial con*

perspectiva de género. Voces y experiencias. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. N° 11, 2016 – e-ISSN: 2444-0221 - pp. 329-350.

Recuperado de:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7qrtXyGKGccJ:revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/3186+&cd=1&hl=es&ct=cInk&gl=pe>

Gazca, L.; Sánchez, G.; Culebro, K.; Zabala, O. (2013). *Diagnóstico del uso de herramientas tecnológicas para la gestión y apoyo del liderazgo en la PyMES*. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 6(1), 69-83.

Recuperado de:

<http://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/85/136>

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*.

Recuperado de:

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1

Ortega, W.; Cuascota, A.; Pilataxi, J.; Gualotuña, A. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador*. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. ISSN 1390-9150.

Recuperado de: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/843>

Lapo, M.; Jácome, M. (2015). *El Liderazgo y su Evolución Histórica*. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG Octubre - Diciembre, 2015.

Recuperado de:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qPRPq8dgSgsJ:https://diainet.unirioja.es/descarga/articulo/6419728.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Beltrán, J.; López, J.; Vélez O. (2018). *Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín*. Clío América. enero – junio 2018, Vol. 12 No. 23.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/332856653_Relacion_entre_liderazgo_e_innovacion_en_las_pymes_de_la_comuna_once_de_Medellin