

OTMARA NAVARRO SILVA

Universidad Metropolitana del Ecuador
otmaranavarrosilva@yahoo.es

Recibido: 08/03/2018

Aprobado: 04/07/2018

Resumen

La competitividad empresarial comprende una gama de factores que permiten a una entidad evolucionar o desaparecer en determinados escenarios en los que se desenvuelven las empresas, por ello es preciso estipular aquellos factores que pueden influir directamente en su desarrollo o desvanecimiento. El presente estudio pretende vincular al liderazgo como la base fundamental de la competitividad reconociendo que no pueden existir ambos de forma individual. Apoyados en métodos analíticos descriptivos, inductivo –deductivo usando la técnica de la observación, se asumen referencias a investigaciones realizadas por diferentes autores sobre el comportamiento de las MiPyMEs (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) y se contextualiza nuestro entorno, contrastando informaciones de otros autores y experiencias de actores claves vinculados al proceso. Se llega a la conclusión de que es de vital importancia que las empresas reconozcan que el liderazgo es la base fundamental de la competitividad empresarial y que son precisamente los líderes el motor gestor de la evolución y cumplimiento de las metas empresariales sobre la base de la confianza, la lealtad y el trabajo cotidiano de él y sus seguidores.

Palabras clave: liderazgo, desarrollo, competitividad empresarial, MiPyMEs.

THE LEADERSHIP, ITS CONTRIBUTION TO BUSINESS COMPETITIVENESS

Abstract

The business competitiveness includes a range of factors that allow an entity to evolve or disappear in certain scenarios in which companies operate, therefore it is necessary to stipulate those factors that can directly influence their development or fading. The present study aims to link leadership as the fundamental basis of competitiveness, recognizing that both cannot exist individually. Supported by descriptive analytical methods using the technique of observation, references are made to research carried out by different authors on the behavior of MiPyMEs and contextualize our environment by contrasting information from other authors and experiences of key actors linked to the process. It is concluded that it is vitally important that companies recognize that leadership is the fundamental basis of business competitiveness and that the leaders are the driving force behind the evolution and fulfillment of business goals based on trust, the loyalty and the daily work of him and his followers.

Keywords: leadership, development, business, competitiveness, MiPyMEs.

Introducción

En los últimos tiempos muchos investigadores han escrito sobre la competitividad, con el objetivo de determinar las posibles causas de la evolución o no evolución de las empresas (Nelson, 2007). Aunque en muchos estudios se hace mención de la gestión de los recursos, la planificación, publicidad, calidad, la gestión ambiental, entre otros factores, es indiscutible que el liderazgo forma parte clave de la evolución competitiva (López, 2013).

A través de (Porter, 1995), se reconoce que la estrategia competitiva debe de ser fruto de una perfecta competencia de la estructura del sector y sus cambios tanto en el ámbito nacional como internacional y añade que para competir se debe cuidar el manejo de cinco fuerzas, a saber: 1) la amenaza de los competidores. 2) la amenaza de productos o servicios sustitutos. 3) el poder de negociación con los proveedores. 4) el poder de negociación con la competencia. 5) la rivalidad entre las empresas. (Porter, 1995).

En el presente, con la evolución económica y los distintos cambios en los procesos de gestión, las empresas para mantener su estatus de negocios deben ser innovadoras a cada paso apoyados en la observación al consumidor, sus necesidades o expectativas, ya que de igual manera, el cliente se mantiene evolucionando en cuanto a sus gustos, preferencias y sentido de la calidad, implementando todo ello en un menor costo de inversión o del ahorro.

Por eso, las empresas para sobrevivir en este mundo de consumismo (López, 2013) deben apoyarse en las ventajas competitivas que tienen a la mano, para que sus clientes las escojan por encima de las demás, por lo que deben innovar formas más austeras de ofertar los mismos productos y servicios con mejor calidad, precio, convirtién-

dose en una empresa inteligente que ofrece estrategias o las diseña sobre la base de la continua satisfacción de sus clientes viejos y nuevos. Esta decisión de mantenerse en el mercado solo lo obtendrá descubriendo dentro de sus colaboradores a aquellos con madera para ser líderes, quienes con su sabiduría, destrezas y facultades van a tener el poder de transformar y dirigir a la empresa y convertirlas en empresas competitivas e inteligentes.

El liderazgo mantendrá a flote la organización, dado que el líder en términos de empresa inteligente, es quien dirige a un grupo de personas a alcanzar los objetivos comunes, generando gente competitiva que empuje a desarrollarse y crecer, debe ser entre otros un liderazgo providencial, que oriente, motive, apoye, capacite e inyecte la confianza para que el colaborador crezca tanto que lo libere. (Universidad del Valle de México, 2012)

El liderazgo es la base fundamental para la transformación empresarial y este solo se obtiene con un líder emprendedor, sensible a los problemas del grupo, con una visión de largo plazo lejana, de alcance a sus posibilidades de desarrollo e innovación, que comparta sus expectativas, sea confiable, colaborador y capaz de apoyar a sus grupos en todo momento permitiéndoles a estos tener tiempo para pensar en innovar y no preocuparse con banalidades (Molina & Valle, 2011).

Cuando comentamos de liderazgo siempre pensamos en una persona encargada de realizar una tarea solo y no interiorizamos que el líder no es la acción de una sola persona y pese a que esta tenga las cualidades para ser un buen líder, no lo logrará si no cuenta con el apoyo del grupo en cuestión (Espinoza.G, 2006).

El propósito de este trabajo es en gran medida demostrar que el liderazgo es esencial para la evolución de la competitividad en las empresas y en su

desarrollo económico apoyado en el método inductivo –deductivo y analítico descriptivo que permitirá demostrar el planteamiento de que sin liderazgo no hay empresa competitiva.

Desarrollo

La MiPyMEs y el liderazgo

La importancia de la MiPyMEs además de ser fuente dinámica catalizadora de empleo, surge de su alta capacidad descentralizadora de las grandes ciudades, permitiendo que muchos poblados se urbanicen y mejoren su bienestar general (Mendoza, 2016).

En el liderazgo empresarial en tiempos de cambio, (Sun Tsu, 2008) el autor reconoce que en la ventaja competitiva influyen factores intangibles, como la confianza en el líder, el apoyo de sus miembros, el sentido de oportunidad de las acciones del líder y la flexibilidad ante las circunstancias cambiantes. La estrategia fundamental de este será en gran medida en la fortaleza financiera y la calidad de los servicios o bienes de la empresa, puesto que él debe jugar con destreza, inteligencia y perspicacia teniendo en cuenta su posición de estratega.

El líder, debe crear las condiciones favorables que conduzcan al éxito de la empresa, debe ser flexible y sacar el mayor partido posible de su ventaja competitiva. Es el centro en torno al que gravita la empresa. Si el líder es competente, la empresa avanzará y se desarrollará, si es incompetente, puede llevar la empresa a la pérdida total o desaparición de la misma. La capacidad de liderazgo nace de un carácter superior. Sun Tsu (Sun Tsu, 2008) indica qué cualidades del carácter hay que cultivar y qué defectos hay que evitar. Los defectos son cinco en total: imprudencia, falta de autoconfianza, irascibilidad, sensibilidad ante las críticas e involucrase en los problemas

personales de sus empleados. Estos defectos pueden provocar errores en las tomas de decisiones, hacerles frente a los cambios porque los vuelve temerosos e indecisos, y cuando se pierde el control se pierde de igual manera el respeto de sus subordinados.

Cuando un líder actúa de forma agresiva contra sus colaboradores, tratando de sobreponer su voluntad e imponerla, no hace más que demostrar su falta de liderazgo y su poca capacidad de dirección, puesto que en muchos casos los empleados ante un líder con estas características evita comunicarse por temor al despido o la represalia, provocando estados de ánimos contrarios que afectan a los valores de la empresa, falta de interés del empleado y por ende bajo rendimiento laboral, condiciones que afectarían la empresa en general.

Un verdadero líder debe poseer cualidades que lo hagan paradigma ante sus subordinados, debe cosechar cualidades como la benevolencia, disciplina, valentía y conocimiento de su labor más que cualquier empleado, debe ser integro, ecuánime, y respetuoso.

Las principales funciones dentro de las organizaciones de un líder se resumirían así:

Primero que todo, este debe ser parte del proceso de planificación de los objetivos y metas de la empresa sobre la base del conocimiento de la misión y visión de esta, a plenitud. Debe tener carácter de instructor o maestro dado que será el encargado de enseñar y guiar a los miembros del equipo a alcanzar los objetivos de la forma correcta. Será el encargado de igual manera de controlar el cumplimiento de los procesos y evaluarlos y velar que se han cumplido todo sobre la base del respeto mutuo y la comprensión.

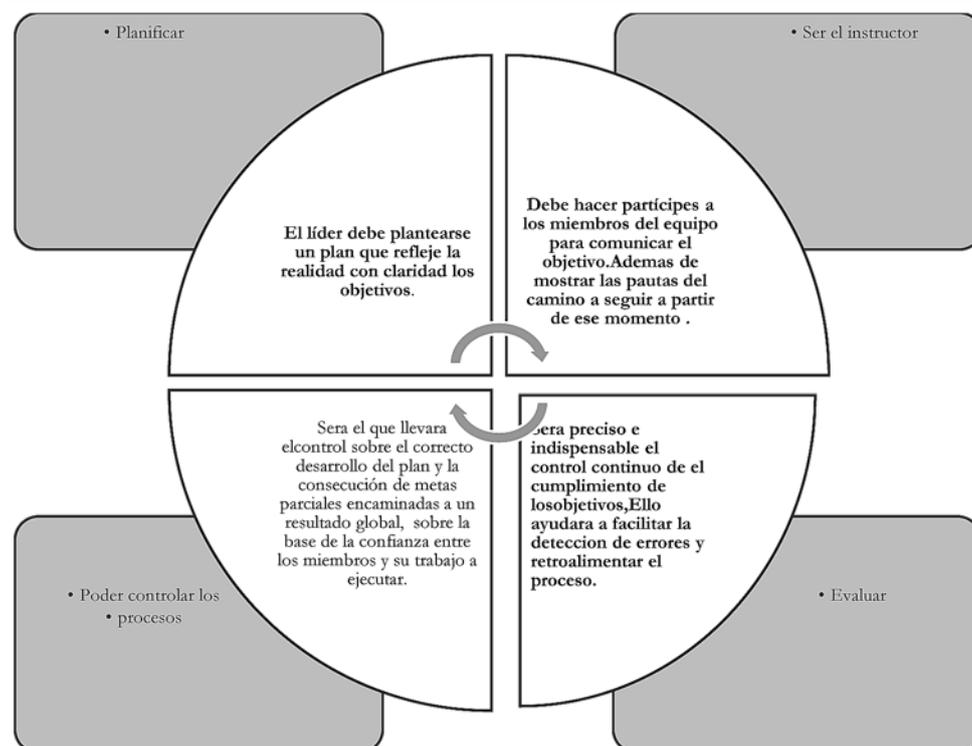


Figura 1. Funciones de un líder dentro de las organizaciones

Fuente: López, 2013.

Métodos de desempeñar el liderazgo

Ninguna forma de liderazgo se sostiene por sí sola, solo el uso práctico de sus acciones con cautela permitirá el éxito, según (Weber, Economía y Sociedad, 2002) pueden considerarse diferentes tipos de líderes donde su comportamiento estará dado por sus decisiones tomadas o por tomar, así los clasifica como “líderes autócratas” ya que estos asumen toda la responsabilidad y decisiones haciéndose responsables de los resultados, lo que trae como consecuencia cierto conflicto porque sus subalternos pueden considerar que él solo se siente capaz de realizar las acciones y ellos no.

En cambio, su clasificación de “líder participativo” se apoya en la consulta y discusión grupal guardando para sí el derecho de la decisión final. “No asume una postura de dictador, pues impulsa a sus subalternos a incrementar su capacidad de autocontrol y a asumir más responsabilidades. El líder liberal es el que más delega, y espera que sus seguidores asuman la responsabilidad por su propia motivación. Es muy probable que este líder se soporte a través de la autoridad legal, pues si lo hace mediante otro fundamento seguramente sería rápidamente cuestionado”(Weber, 1922).

El verdadero líder debe ser inteligente y perspicaz en el uso de la información ya sea contable, técnica, operacional o económica según el entorno en el que se encuentra para obtener mejores beneficios, esta realidad se agudiza en las MiPyMEs debido a las características propias de este tipo de empresas donde su principal naturaleza es que la gran mayoría de sus creadores y empleados son empíricos o sea no tienen conocimiento muchas veces de marketing, ni negocios, por ello el líder debe ser parte de la estructura or-

ganizacional y debe apoyarse en la información para determinar las posibilidades de desarrollo o pérdidas mediante un plan de progreso económico que le permita estudiar el mercado y los resultados a partir de sus necesidades.

Es preciso un acertado diseño en la obtención y flujo de la información y para ello es preciso que todos los trabajadores interactúen con él, contribuyan al proceso de forma transparente y colaborativa.

Caracterización de un líder según Max Weber

Weber en su escrito tipos de liderazgo da la siguiente clasificación:

Liderazgo racional –legal: son aquellos líderes que de forma legítima y auténtica toma sus decisiones sobre la base de la ley y normas establecidas, es considerado también como liderazgo democrático.

La dominación legal descansa en la validez de las siguientes ideas entrelazadas entre sí: que todo derecho pactado u otorgado puede ser estatuido de modo racional, con arreglos afines o con arreglo a valores o ambas cosas, con la pretensión de ser respetado por los miembros de la asociación y también por aquellas personas que dentro del ámbito de la asociación (en las territoriales, dentro de su territorio) realicen o entren en acciones sociales declaradas importantes por la asociación;...que todo derecho según su esencia es un cosmos de reglas abstractas, estatuidas intencionalmente;...que la judicatura implica aplicarlas al caso concreto; que la administración supone el cuidado racional de los intereses previstos por las ordenaciones de la asociación, dentro de los límites de las normas jurídicas, según principios señalables que han sido aprobados...y que el soberano legal típico, la persona que ordena y manda, obedece por su parte al orden impersonal por el que orienta sus

disposiciones... por ejemplo, el presidente electivo de un estado... y el que obedece solo lo hace en tanto miembro también de la asociación y solo obedece al derecho(Weber, 1922).

Liderazgo carismático: son aquellos líderes capaces de convencer y persuadir a otros en situaciones excepcionales usando su carisma e inteligencia. Se caracterizan por ser líderes innovadores, creativos, osados, persuasivos e inteligentes.

Debe entenderse por carisma la cualidad que pasa por extraordinaria, condicionada mágicamente en su origen,...de una personalidad por cuya virtud se la considera en posesión de fuerzas sobrenaturales o sobrehumanas, o por lo menos específicamente extra cotidianas y no asequibles a cualquier otro, o como enviado de Dios, o como ejemplar, y en consecuencia como jefe, caudillo, guía o líder(Weber, Economía y Sociedad, 2002).

Los seguidores de los líderes carismáticos trabajan para que ellos los tengan en cuenta y aprueben su esfuerzo, son débiles de carácter y se esfuerzan en el trabajo más que los demás. Por lo que el líder carismático logra grandes cambios y consigue sus metas y propósitos con facilidad. En su forma genuina la dominación carismática es de carácter específicamente extraordinario y fuera de lo cotidiano...en el caso de que no sea puramente efímera, sino que tome el carácter de una relación duradera, congregación... comunidad... asociación de partido o asociación política...la dominación carismática...tiene que variar esencialmente su carácter, se racionaliza, legaliza... (Weber, Economía y Sociedad, 2002).

Es preciso el reconocimiento del fenómeno carismático como un comportamiento habitual y recurrente en América Latina como resultado de gobiernos de-

magos con fundamento en lo carismático del mundo empresarial y la competitividad provocando muchas veces que algunos líderes desistan en el intento pese a que tienen ideas e ideologías progresivas y revolucionarias, lo cual hace mención al liderazgo carismático de tipo feudal donde los subalternos tienen mayor autonomía según el dinero que perciben, pero son fieles al líder como consecuencias de su estatus político.

Opiniones de otros escritores sobre liderazgo

(Molina & Valle, 2011) Hacen reflexión en su artículo “El Liderazgo como factor clave de éxito para la Administración de Empresas” y se resumen que la importancia del liderazgo está dada en la eficacia del grupo y la organización para ello es preciso considerar cuatro enfoques de estudios del liderazgo:

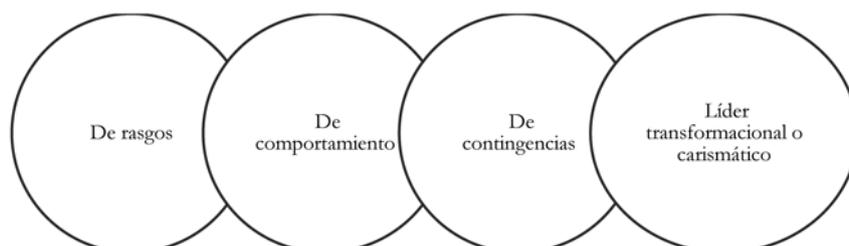


Figura 2. Enfoques de tipos de liderazgo

Fuente: Molina & Valle, 2011.

La contemplación del liderazgo según los rasgos no ha sido del todo positiva pues se ha demostrado que ninguna relación de esta diferencia a los líderes de aquellos que no lo son así como los deficientes de los eficientes.

En cambio el comportamiento va dirigido a los desempeños y acciones de un líder, existen estudios (Schmid Waren, 1958) que han revelado que para que las tareas orientadas se cumplan es preciso que participen todos los miembros otros han precisado que va depender del momento en el que se tomen las acciones para que estas tengan éxito.

El rumbo de contingencias va a identificarlos elementos más importantes considerando la situación previendo la eficacia en una situación específica. En cuanto al líder carismático consideran que es la representación más vista ya que todos los líderes son capaces de llevar a la empresa a un nivel de desarrollo mayor y transformación apoyados en el romanticismo, y el funcionamiento de grupos auto-dirigidos y auto-liderados.

Liderazgo político

Weber discurre que la actividad política liberal lleva sobreentendida la penuria de tomar partido, pese a la posición propia y lograr que los otros se peguen a esta. El líder político y sus partidarios deben combatir por la toma de poder con una pasión desmedida guiada por su vocación para imponer sus ideales y convencer a los otros que crean en ellas, reflejando siempre preocupación, responsabilidad y entusiasmo en su posición.

El honor del líder político, del estadista, reside en un principio de responsabilidad, una responsabilidad exclusivamente personal por lo que él hace, que no puede, ni le corresponde rechazar, ni transferir. Quien quiera participar en la política y especialmente quien sienta la política como vocación tiene que comprender que es responsable de

lo que pueda ocurrir bajo el impacto de sus acciones. “No debe caer en la tentación de ser vanidoso o arrogante en su lucha por el poder, no debe perder la objetividad ni tomar decisiones con ligereza y debe, sobre todo, saber mantener la distancia de las cosas y de los hombres”. (Weber, Economía y Sociedad, 2002)

Liderazgo tradicional: es donde lo legítimo se apoya en el orden y el poder manteniendo las costumbres y tradiciones este tipo de líder recibe el poder ya sea por jerarquía por poder o por costumbre. Es decir que rige la autoridad del pasado inmemorial, las costumbres sacralizadas por la aceptación habitual a someterse, no se discute y es válido porque siempre fue así y así lo decidió Dios. Este es, dice Weber, el tipo de dominio ejercido por el patriarca, el sultán y el príncipe patrimonial de antaño. (Medvedev, 2015)

Weber hace énfasis que las empresas que se apartan tanto del liderazgo carismático como del tradicional se convierten en empresas con gran evolución económica y desarrollo, puesto que rompen el esquema antiguo y autoritario del pasado y se enfrentan al cambio con gran perseverancia.

Resumiendo, entonces, las peculiaridades de un líder están centradas en gran medida en ser un jefe con habilidades y conocimientos desarrollados altamente, debe tener un carácter de miembro de un grupo en el que compartirá sus costumbres, ideas y sueños, es un visionario de principios claros de mente abierta y resuelto para el cambio, con proyectos revolucionarios e intrépidos antes las posibilidades de desarrollo de la empresa.



Figura 3. Factores de personalidad y situaciones que influyen en un buen Liderazgo.

Fuente: Stoner, J. Administración, 2003-2004.

¿Por qué es tan importante un buen líder en las MiPyMEs?

Es conocido que la competitividad en las MiPyMEs es la base de su desarrollo y como ya enunciamos para que esta sea la adecuada debe apoyarse en factores como la calidad ya sea de los servicios, la tecnología y

recursos humanos, todas ellas dependen de un buen liderazgo: El líder será el encargado de demostrarle a sus empleados la necesidad que sean eficientes y presten un buen servicio para obtener mayores ganancias. Por lo antes expuesto se puede determinar entonces que los líderes son de especial importancia para las empresas, ellos se involucran en todos los proyectos donde se concentra gran cantidad de grupos humanos. El líder, allí donde estén las acciones y personas más vulnerables a situaciones que necesariamente sea preciso tomar decisiones riesgosas, ellos tienen que estar presentes. Su voluntad de resolución ante la problemática, así como sus virtudes son las que les permite rebasar los límites y salvar situaciones difíciles sobre la base del bien común y el bienestar del grupo.

En un estudio en el Reino Unido con una muestra de 87 empresas, se obtuvo como resultado en las encuestas, que la causa del fracaso de las mismas es debido al poco desarrollo de una visión que les dé paso a organizar acciones a futuro para poder crecerse. Tal vez para las microempresas se hace difícil el desarrollo y evolución de un modelo de marketing pero si no es menos cierto que el uso de este se convierte a corto plazo en una garantía de utilizar eficientemente todos sus recursos (Iliana & Astudillo, 2014); (Barreiro, 2003).

Es muy común que todos se pregunten cuáles son en realidad las funciones de un líder y peor aún cómo han de ser, cuáles serían sus virtudes, cuáles defectos deben erradicar o qué errores no puede cometer, lo que se define como características de un líder que serían a grandes rasgos las siguientes, apoyados en un estudio realizado en Colombia en empresas pertenecientes al sector floricultor avalada por Flor Verde

se llega a la conclusión que un líder debe:

Tener “motivación inspiradora e influencia idealizada”; la primera hace referencia a que un líder debe motivar a sus asociados a que piensen en grande, eleven sus expectativas de vida y trabajo y la segunda que sus comportamientos reflejen en sus seguidores una imagen perfecta sobre la base de principios morales y trabajo continuo. Sumémosle la cualidad de sensibilidad humana y sentido común, la integridad, la confianza y capacidad negociadora, la cual proporciona un desempeño “superior de su grupo de trabajo al elevar el compromiso y satisfacción de los colaboradores” (Iliana & Astudillo, 2014).

En el estudio se concluye que en las empresas estudiadas existe un sólido camino para el desempeño positivo del liderazgo, dado que, para todos, el líder representa la integridad y la honradez que ellos ven en el jefe preocupado por el bienestar de todos.

Para elegir estas empresas en el mismo estudio antes mencionado, los investigadores se guiaron por sus resultados de rendimiento y desempeño económico interesados en el desarrollo exitoso del sector floricultor por más de 10 años ocupando el primer puesto de exportación de flores en el mundo (Iliana & Astudillo, 2014) todo gracias al compromiso, motivación, bondades y consciencia de los líderes de estas entidades.

Resultados y discusión

Causas principales del fracaso del liderazgo

Luego de un exhaustivo levantamiento de información y comparación de criterios de autores que han escrito sobre el liderazgo (Porter, 1995), (Nelson, 2007), el autor considera que dentro de las causas a considerar para el fracaso, se tiene la falta de disposición de prestar un servicio modesto; se debe en

gran medida a la falta de servilismo de los líderes con sus subordinados cuando dentro de sus aptitudes debe estar siempre dispuesto a servir con la misma disposición ante cualquier semejante. “El mejor de entre vosotros será el sirviente de todos”.

Otra de las causas, es la imposibilidad de organizar y controlar los pormenores, sobre la base de su ocupación y falta de tiempo lo que permite ver a ciencia clara su incapacidad de dirección y gestión, eso no significa que no deba delegar funciones en sus subalternos, pero al ser el encargado debe ser quien controle el cumplimiento de los detalles relacionados con su puesto.

De igual manera, otro de los errores más frecuentes es el querer recompensar a sus colaboradores por lo que saben y no por su trabajo esto permite que aparezcan ciertos celos de los que verdaderamente están concientizados en su trabajo y se esfuerzan para que todo salga bien, tengan títulos, conocimientos o no.

El temor a la competencia, la falta de imaginación, el egoísmo, la deslealtad y el carácter imperativo, son también errores muy comunes que contribuyen al fracaso de un buen liderazgo, ya que es precisamente el líder el encargado de guiar a las masas con su conocimiento, personalidad y carisma a luchar por la supervivencia y desarrollo de la empresa creando nuevas metas, superando eventualidades, generando entusiasmo con reconocimientos por el trabajo sin importar el estatus de su seguidor. Su lealtad a su equipo y su apoyo en las actividades diarias es esencial para su triunfo.

Consideraciones para los líderes:

- 1- El cumplimiento de una tarea va a depender de su vigilia.

- 2- Debe ser siempre responsable, aunque a veces su actitud provoque disgusto a sus colaboradores.
- 3- Mantener una buena relación con sus seguidores que les permitan confiaren él a cada momento.
- 4- Mantenerse alerta a cada detalle, y al cumplimiento de las actividades, esto le permitirá saber si es posible o no realizarse.
- 5- Debe siempre mantenerse optimista, alejado de prejuicios.
- 6- Debe siempre recordar que él solo no es la organización, y que los planes a cumplir no son solo de él, por tanto, el éxito o el fracaso va a estar en manos de todos los involucrados en el proceso.
- 7- Debe recordar que él es el líder porque fueron precisamente sus subalternos quienes le pusieron allí o quieren que este en ese puesto por tanto sin dejar de cumplir con sus metas trazadas ni dejar de cumplir con la ley debe siempre apoyarlos y guiarlo a vencer sus metas.

Conclusiones

Pese a que muchos autores han abarcado el tema del liderazgo en las empresas es mucho el camino que aún queda por descubrir, en cuanto a sus realidades en algo se coincide, el líder es el encargado de dirigir, organizar, diseñar, controlar y mantener la evolución y desarrollo de la empresa combinando sus cualidades bajo el apoyo y colaboración de sus miembros sobre la base del respeto, la prudencia, la disciplina y la aptitud motivadora de su grupo.

Es de vital importancia que las empresas reconozcan que el liderazgo es la base fundamental de la competitividad empresarial, sin una debida dirección no puede triunfar ni avanzar el desarrollo económico –social de las mismas. Son los líderes, el motor gestor de la evolución y cumplimiento de las metas empresariales, sobre

la base de la confianza, la lealtad y el trabajo cotidiano de él y sus seguidores, es que se logra la verdadera competitividad, que traerá consigo una alta evolución económica que representará progreso y crecimiento del ente empresarial.

Para ello, debe considerarse una capacitación constante en temas de dirección, administración y recursos humanos que les permita a los líderes estar al día en los acontecimientos y cambios de las leyes vinculadas a su actividad. De igual manera, la competitividad es un requisito de supervivencia, es una forma de enfrentar la vida, desarrollarse y cultivarse de forma continua y organizada, es la forma de una entidad de medir la satisfacción de sus clientes en un mercado saturado de ofertantes sin escrúpulos, deseosos por sobrevivir a toda costa. Por ello, la importancia de que el liderazgo se vincule a la competitividad como la variable indispensable para su desarrollo puesto que ambos no pueden existir por sí solos.

Referencias

- Barreiro, F. &. (2003). *Gestión científica empresarial*. España: Cristina Seco.
- Espinoza, G. G. (2006). Liderazgo para la competitividad empresarial.
- Iliana, P., & Astudillo, R. &. (2014). Recuperado el 28 de noviembre de 2017, de EAN: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602014000100002
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona, España.
- Medvedev, L. (2015). *Academia*. Recuperado el 2 de noviembre de 2017, de https://www.academia.edu/9111448/max_weber_y_la_idea_de_liderazgo
- Mendoza, D. (2016). *Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotaventito/article/view/4692>
- Molina, C., & Valle, A. (2011). *El liderazgo como factor clave de éxito para la administración de empresas*.
- Nelson, L. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Onnia*.
- Pérez, A. E. (2012). La competitividad empresarial y el liderazgo. En A. E. Pérez.
- Pérez, A. E., & Bojórquez, M. I. (2012). La competitividad empresarial y el liderazgo. *Gest. Social, volumen 5*, 111;124.

- Porter, M. (1995). *Ventajas competitivas*. Mexico: Editorial continental.
- Schmid Waren, T. R. (1958). *Cómo elegir un patrón de liderazgo*. Harvard Business Review .
- Stoner, J. (2003-2004). *Administración*.
- Sunt Su. (2008). *El liderazgo empresarial en tiempos de cambio*.
- Universidad del Valle de Mexico. (2012). *Liderazgo y competitividad*. Coyoacán, México.
- Weber, M. (1922). Recuperado el 29 de noviembre de 2017, de <https://www.monografias.com/docs/Tipos-de-liderazgo-por-max-weber-f3cgzkpymz>
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. España: Segunda reimpresión en FCE-España.