

Evaluación del liderazgo en las mypes de Acapulco en periodo pospandemia

Evaluating leadership in MSEs in Acapulco during the post-pandemic period.

Aarón Romero del Campo¹
Mayo Iatlayuatl Urióstegui Flores²
Rita Nicanor Nicolás³
Arturo Villanueva Cuevas⁴

Recibido: 01/11/2022
Aceptado: 13/01/2023

Revista RELAYN. Micro y Pequeña empresa en Latinoamérica.

Disponible en:
<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.1067>



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo conocer el desempeño del liderazgo de los directores de las micro y pequeñas empresas (mypes) de Acapulco después de la pandemia. El enfoque de la investigación es cuantitativo, descriptivo y longitudinal; se empleó un cuestionario planteado de manera híbrida en versión impresa y digital; se consideran dos dimensiones primordiales en el liderazgo: procesos y factores. El análisis determinó que la realidad empresarial se aproxima cada vez más al máximo factible en relación con el estudio previo (durante la pandemia); es decir, los líderes hicieron uso de la resiliencia como un proceso de equilibrio para el fortalecimiento de sus negocios..

Palabras clave

Autoevaluación, covid-19, liderazgo, mypes, pospandemia, resiliencia

Abstract

The objective of this research is to become aware of leadership performance of micro and small enterprise (MSE) directors in Acapulco after the pandemic. The research approach is quantitative, descriptive and longitudinal; a hybrid questionnaire was used in both printed and digital versions; two main dimensions of leadership are considered: processes and factors. The analysis determined that the business scenario is increasingly

closer to the maximum feasible in relation to the previous study (during the pandemic); that is, the leaders made use of resilience as a balancing process for strengthening their businesses.

Keywords

Self-assessment, covid-19, leadership, MSEs, post-pandemic, resilience

Introducción

Los escenarios de la economía global ante el COVID-19 han generado interrupciones en la vida de las empresas, llegando incluso a su cierre. Es por ello que con el propósito de contrarrestar los efectos de la pandemia las mypes han tenido que replantear sus estrategias. En México, se estima que de los 4.9 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos que existían al inicio de la pandemia, sobrevivieron 3.9 millones (79.19%), poco más de un millón (20.81%) cerraron sus puertas definitivamente y nacieron 619 443 establecimientos (Inegi, 2020a). Debido a su gran número, distribución geográfica e importancia particular en áreas rurales, las mypes jugarán un papel importante en la recuperación de la nación de la pandemia y en el crecimiento económico futuro, de ahí la relevancia de que busquen fortalecer sus estilos de liderazgo impactando en mejoras en su quehacer organizacional.

En este sentido, el presente estudio busca conocer el desempeño del liderazgo ejercido por los directores de las mypes en el municipio de Acapulco en un escenario pospandemia con la finalidad de realizar un ejercicio comparativo, utilizando los resultados de dos momentos previos: antes de la pandemia y durante la pandemia. Para ello, se utiliza una adaptación del instrumento de investigación llamado modelo de evaluación para el liderazgo empresarial propuesto por Mercader, (citado en Romero, Urióstegui y Nicanor, 2021), que evalúa el liderazgo en dos dimensiones primordiales: procesos y factores.

Es importante destacar que tanto las organizaciones como el propio liderazgo se encuentran en cambios constantes derivados de contingencias de la naturaleza, de la economía, o como en este caso por una crisis de salud en el ámbito mundial. Afonso (2019) menciona que combinar las variables liderazgo y resiliencia capacita a una persona para recuperarse y adaptarse a situaciones adversas. En ese mismo sentido, los líderes de las mypes deben ser capaces de adoptar la resiliencia como un elemento esencial en sus tareas cotidianas a fin de siempre procurar por medio de la autoevaluación el análisis de las variables que influyen en el quehacer empresarial, considerando aquellos cambios abruptos que conllevan una pandemia.

Revisión de la literatura

El líder no debe ser visto como aquel que se ubica en lo alto y a quien se debe obedecer sin cuestionamientos. Al contrario, debe considerarse

como un miembro más del equipo que ha formado y debe conocer a cada una de las personas que lo conforman (Di Trolio, 2019). Es pues el liderazgo el atributo que permite a las personas influir en sus seguidores para alcanzar los objetivos organizacionales y así enfocar a la empresa hacia la cohesión y la coherencia. Se debe reconocer que el liderazgo es un proceso que tiene lugar en diferentes niveles dentro de la empresa por personas de confianza, con creatividad, convicción, devoción, integridad, inspiración y empoderamiento (Bolatan et al., 2022).

Quizá al imaginar una situación de crisis, se considere que el liderazgo competente se caracteriza tanto por el consenso como por la gestión, pero cuando se evalúa a los supervisores reales en situaciones de crisis reales, se ha visto que el consenso es más importante (Eichenauer et al., 2022).

Liderar en el contexto de una pandemia no es tarea fácil y la actual pandemia del COVID-19 ha exhibido muchas debilidades tanto individuales como sistémicas en la capacidad de liderazgo a costa de vidas (Wilson, 2020). La expectativa es que en estos casos todos los líderes, particularmente quienes son dueños del negocio, tengan su estrategia personal ya sea para dar forma o reformar los planes, estrategias y acciones organizacionales con la finalidad de que los resultados organizacionales ulteriores puedan satisfacer las metas personales del líder que subyacen a la estrategia personal (Rameshan, 2022). Por ejemplo, equilibrar las tareas y los comportamientos de liderazgo favoreció el desempeño de los empleados que trabajaban desde casa (Bartsch et al., 2021). Ante la falta de contacto cara a cara con el líder, el liderazgo personal fue importante para los empleados que tuvieron que trabajar desde su hogar (Raišienė et al., 2020). Además de que el liderazgo participativo significó un mejor balance entre la vida laboral y personal durante el confinamiento (Bhumika, 2020). En términos generales, se puede decir que el papel central de los líderes durante la pandemia tuvo que ver tanto en la prevención como en la mitigación de las preocupaciones de los empleados sobre su bienestar en relación con el COVID-19 (Bauwens et al., 2022).

Sin embargo, ahora los líderes necesitan optimizar el esfuerzo para la recuperación económica y la estabilidad empresarial; especialmente en las mypes, que permita aumentar la competitividad empresarial en esta era del mercado global (Surya et al., 2021). La eficacia del liderazgo se puede ver en el desempeño de un líder para motivar y guiar las actividades de los seguidores hacia el logro de un objetivo común, así como para movilizar y dirigir el cambio (Sahlmüller et al., 2022). Por lo tanto, es necesario poder evaluar dicho liderazgo para saber la eficiencia y eficacia de su aplicación.

En años recientes, se han desarrollado diferentes modelos que permiten evaluar el liderazgo como los que se concentran en el líder con un enfoque de rasgos, y otros se definen por los comportamientos y motivaciones dirigidos principalmente a la interacción (feedback) como enfoques de proceso (Northouse, 2020). Es importante destacar que, aun-

que se ha incrementado la aplicación de estudios empíricos en el plano internacional dirigidos a examinar el liderazgo, en el contexto mexicano son mínimos y dispersos los desarrollados y orientados a la población de mypes (Martínez, Laborín & Salazar, 2020). En este contexto, es que se ha aplicado el modelo de evaluación para el liderazgo empresarial o modelo matricial diseñado por Mercader (citado en Romero et al., 2021), durante dos años seguidos con el fin de dar seguimiento al comportamiento que tuvieron los líderes de las mypes en Acapulco, en prepandemia y durante la pandemia. Ahora se busca complementar con un tercer estudio post-pandemia que permita hacer una comparación en los tres momentos. El modelo matricial evalúa el liderazgo empresarial con base en dos dimensiones: los procesos y los factores. La dimensión procesos cuenta con ocho elementos, mientras que la dimensión factores tiene cinco.

Metodología

Hipótesis

H1 La pandemia del COVID-19 ha sido factor de cambio en la realidad empresarial al máximo factible en la evaluación del liderazgo de los directores de las mypes.

H0 La pandemia del COVID-19 no ha sido factor de cambio en la realidad empresarial al máximo factible en la evaluación del liderazgo de los directores de las mypes.

Análisis de fiabilidad

El alfa de Cronbach determinado para el instrumento fue de 0.98; por lo anterior, se puede decir que el instrumento usado en este estudio es excelente de acuerdo con lo establecido por Frías-Navarro y Pascual-Soler (2020).

En una hoja de Excel se utilizaron las siguientes fórmulas:

$$K = \text{número de ítems} = 104$$

$$\Sigma Si^2 = \text{Sumatoria de varianza de los ítems} = 69\ 132$$

$$Sr^2 = \text{Varianza de la suma de los ítems} = 3\ 233\ 052.16$$

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma Si^2}{Sr^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{104}{104-1} \left[1 - \frac{69\ 132}{3\ 233\ 052.16} \right]$$

$$\alpha = 1.009708738 * 0.978616999$$

$$\alpha = 0.988$$

Diseño del instrumento

El cuestionario fue planteado de manera híbrida para ser contestado por la persona encuestada en versión impresa y digital. En este último caso, se utilizaron tabletas, smartphones, computadoras portátiles y de escritorio, con la alternativa de que los alumnos colaboradores en el proyecto pudiesen leerlos y complementarlos de acuerdo con la información facilitada por la persona entrevistada. En todos los casos, se guardaron las medidas sanitarias correspondientes. Asimismo, los alumnos fueron responsables de transferir la información a una base de datos recolectada en un archivo en Excel.

Como ya se ha mencionado, el estudio considera dos dimensiones primordiales en el liderazgo: procesos y factores. La dimensión procesos abarca ocho elementos que comprenden: planeación, organización, ejecución, dirección, control, coordinación, comunicación y motivación. La dimensión factores presenta cinco elementos, los cuales son: costo, tiempo, calidad, cantidad, y ubicación. A su vez, dichos elementos consideran las variables que se observan en las tablas 1, 2 y 3.

Tabla 2.1

Variables de la dimensión procesos

	Planeación	Organización	Ejecución	Dirección
1	Visión y misión	Recursos	Plan de acción/ acciones	Liderazgo
2	Metas y objetivos	Trabajo en equipo	Actitud	Toma de decisiones
3	Actividades	Comunicación	Procedimiento	Valores/ética
4	Conocimientos	Estructura organizacional	Valores/servicio/disciplina	Comunicación
5	Información	Logística	Compromiso/responsabilidad	Motivación
6	Medición del riesgo	Valores	Flexibilidad y motivación	Delegación
7	Estrategias	Presupuestos	Seguimiento	Conocimientos
8	Fortalezas y debilidades	Prioridades	Trabajo en equipo	Experiencias
9	Valores	Roles y responsabilidades	Entrenamiento y capacidades	Autoridad
10	Oportunidades		Metodología	
11	Tiempos		Tecnología y herramientas	

Tabla 2.2

Variables de la dimensión procesos (continuación)

	Control	Coordinación	Comunicación	Motivación
1	Medición/métricas	Trabajo en equipo	Veracidad/honestidad	Incentivos
2	Supervisión	Integración	Medios, canales y redes	Confianza
3	Evaluación/indicadores	Soporte	Retroalimentación	Reconocimiento
4	Metas y parámetros	Solución de problemas	Asertividad	Valores
5	Seguimiento	Valores	Idioma	Entusiasmo
6	Validación	Seguimiento	Información	Aspiraciones
7	Calidad	Información/comunicación	Congruencia	Oportunidades
8	Estándares y especificaciones		Valores	
9	Revisión de tiempos		Enfoque y claridad	

Tabla 2.3

VARIABLES DE LA DIMENSIÓN FACTORES

	Costo	Tiempo	Calidad	Cantidad	Ubicación
1	Eficacia	Compromisos de entrega	Estándares de calidad	Oferta y demanda	Clientes y mercado
2	Presupuesto	Plan/programación de actividades	Capacitación de personal	Inventarios	Proveedores y distribución
3	Inversión	Prioridades	Recursos	Capacidad de producción	Región
4	Inventarios	Relación costo/tiempo	Responsabilidad	Disponibilidad de recursos	Clima
5	Financiamiento	Horarios y turnos de trabajo	Satisfacción	Productividad	Accesos/entornos
6	Rentabilidad/utilidades	Eficiencia	Métricas y precisión	Flexibilidad/adaptación	Seguridad
7	Resultados	Planeación y organización	Inspección y control	Insumos y materia prima	Logística requerida

8	Problemática/complejidad		Certificaciones		Medios de transporte
9					Servicios

Método y procedimiento de recolección de la información

Se estableció un factor de ponderación (“mayoración”) en una escala de 7 a 10 por parte de los directores. Cuanto mayor es el número, más importante la variable. El resultado final de la ponderación fue promediando las calificaciones.

Las distintas variables que conforman los elementos del modelo fueron evaluadas con una puntuación entre 7 y 10, estimando al 10 cuando la variable funciona muy bien en la empresa.

Se determinó el resultado final multiplicando el factor de mayoración promedio por la calificación que muestra la situación de la empresa, denominado como realidad empresarial y que se aplica a todos los elementos.

Se compara el resultado real obtenido con el máximo factible que la empresa podría tener si fuera perfecta en las variables de sus elementos, lo cual se obtiene al multiplicar por 10 (que es la calificación máxima posible) el factor de mayoración promedio obtenido.

Nuevamente se compara el resultado real de la empresa con un mínimo definido por la persona con la función de líder. Se consigue al multiplicar el factor de mayoración promedio obtenido por 7, que para efectos de este estudio se determinó que podría considerarse la calificación mínima a la que la empresa aspira lograr; es decir, 70% de lo ideal. En todo caso, el mínimo podría ser diferente para cada variable si así lo decidieran los investigadores.

Se compara el resultado real (realidad) con el máximo factible y el mínimo factible requerido para cada variable y también por elemento al sumar todas las variables como una unidad. Se comparan adicionalmente las dos dimensiones procesos y factores en la sumatoria de todos los elementos de cada dimensión.

Este procedimiento se realizó en tres momentos para comparar los resultados: primero en un periodo prepandemia (del 10 de febrero al 13 de marzo de 2020); después durante la pandemia (del 22 de febrero al 19 de marzo de 2021) y, posteriormente, en un periodo considerado como pospandemia (del 21 de febrero al 18 de marzo de 2022).

Descripción de la población

Las características de la población consideradas para la presente investigación fueron la persona debe ser director(a) de una mype; el director(a)

es la persona que toma la mayoría de las decisiones; una mype es una organización o negocio con fines de lucro que emplea a mínimo 2 personas y máximo 50, no requiere estar registrada ante el gobierno y debe estar ubicada en el municipio de Acapulco de Juárez.

Muestreo

El estudio se efectuó sobre una muestra estadísticamente representativa (Otzen & Manterola, 2017), con un porcentaje estimado (proporciones) de 50%, con un nivel deseado de confianza de 95%, obteniendo un tamaño de muestra de 384 450 micro y pequeñas empresas del municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero, de las cuales 229 se dedican mayormente a actividades relacionadas con el giro gastronómico y comercial. Siguiendo la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra para la población infinita o desconocida (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) se tiene:

$$n = (Z_{\alpha}^2 * p * q) / i^2$$

Los datos que se tomaron para la fórmula son:

$$Z_{\alpha} = 0.05 = 1.96$$

$$P = 50\% = 0.5$$

$$q = 50\% = 0.5$$

$$i = 5\% = 0.05$$

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

Resultados

Se analizaron y compararon los elementos de las dimensiones en estudio, procesos y factores, para las mypes de Acapulco en su realidad empresarial, máximo factible y mínimo factible requerido.

A continuación, se presentan los resultados sumatorios de ambos factores. La información contenida en la tabla 4 muestra las diferencias en la dimensión procesos entre el puntaje asignado para los máximos y mínimos factibles y el puntaje alcanzado en la realidad en los tres periodos: prepandemia, en pandemia y pospandemia.

Tabla 2.4

Sumatoria comparativa de los elementos en la dimensión procesos en prepandemia, en pandemia y pospandemia

Procesos	Sin pandemia			Con pandemia			Pospandemia		
	Realidad	Máx. factible	Mín. factible	Realidad	Máx. factible	Mín. factible	Realidad	Máx. factible	Mín. factible
Planeación	821	977	782	936	1 032	826	940	1 028	823
Organización	697	813	650	771	849	679	792	850	671
Ejecución	844	1 001	801	920	1 023	818	949	1 032	809
Dirección	729	825	660	783	849	680	797	853	673
Control	649	788	630	733	824	659	759	836	654
Coordinación	555	640	512	602	660	528	615	662	520
Comunicación	669	794	635	753	836	669	772	841	661
Motivación	559	645	516	598	654	524	617	661	522
Total	5 522	6 483	5 186	6 097	6 728	5 382	6 241	6 763	5 333

De igual forma, las gráficas correspondientes a la dimensión procesos durante los tres periodos en cuestión se aprecian en las figuras 1, 2 y 3, respectivamente.

Figura 2.1

Comparación de los elementos de la dimensión procesos en prepandemia

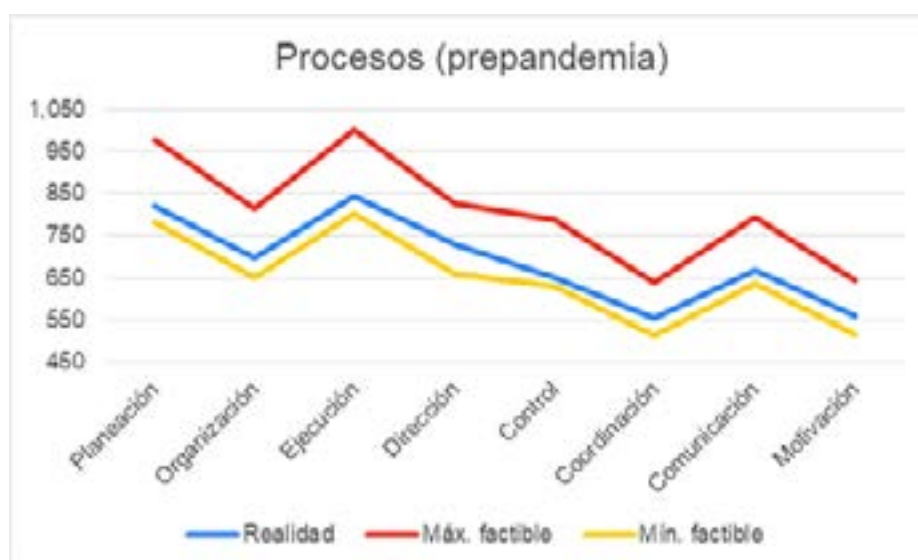


Figura 2. 2

Comparación de los elementos de la dimensión procesos en pandemia

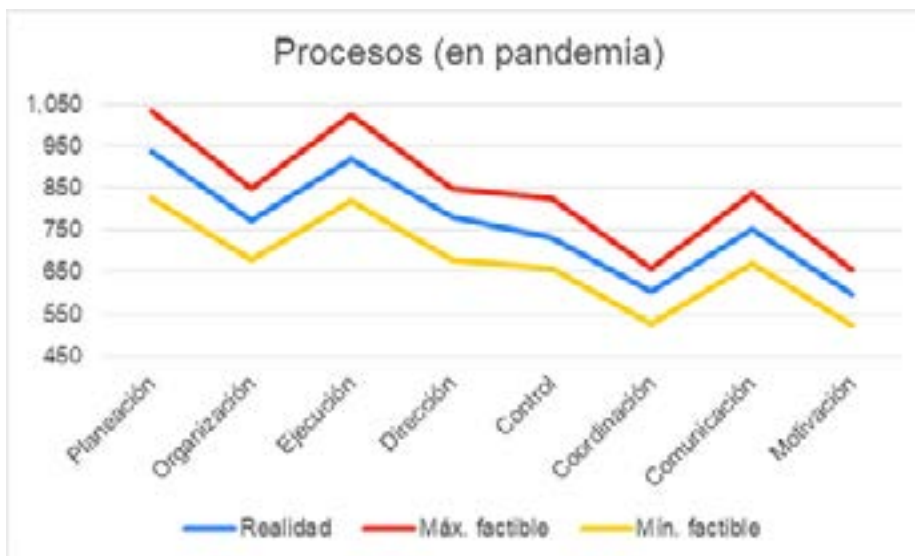
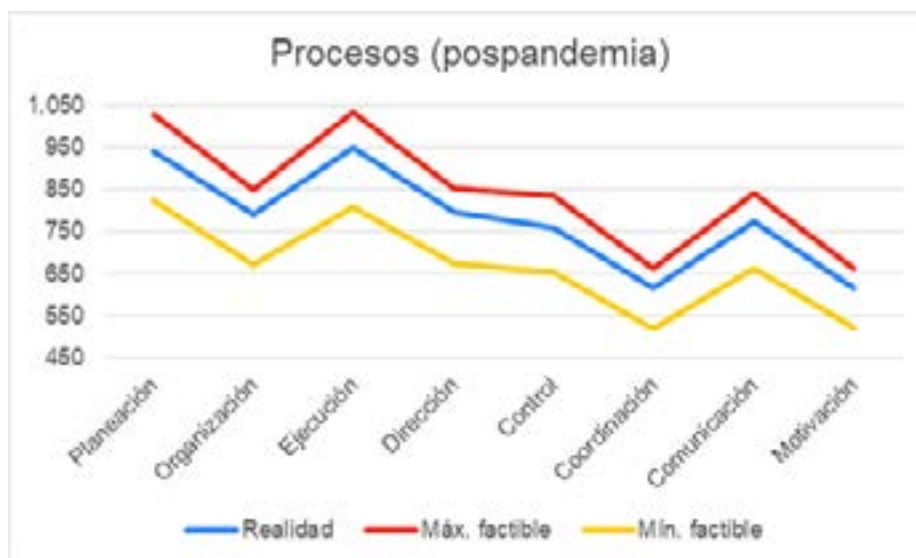


Figura 2.3
Comparación de los elementos de la dimensión procesos en pospandemia



Como se puede observar, en la tabla 5 se muestran las diferencias en la dimensión factores durante los mismos periodos señalados y cuyas gráficas están representadas en las figuras 4, 5 y 6, respectivamente.

Tabla 2.5
Análisis de la sumatoria de elementos de la dimensión factores en prepandemia, en pandemia y pospandemia

Factores	Sin pandemia			Con pandemia			Pospandemia		
	Realidad	Máx. factible	Mín. factible	Realidad	Máx. factible	Mín. factible	Realidad	Máx. factible	Mín. factible
Costo	626	724	579	681	750	600	698	756	591
Tiempo	561	642	513	605	659	528	617	664	520
Calidad	623	725	580	688	755	604	703	758	594
Cantidad	548	634	507	598	657	525	613	663	518
Ubicación	676	799	640	756	834	667	772	842	660
Total	3 034	3 524	2 819	3 328	3 654	2 923	3 402	3 682	2 883

Figura 2.4

Comparación de los elementos de la dimensión factores en prepandemia

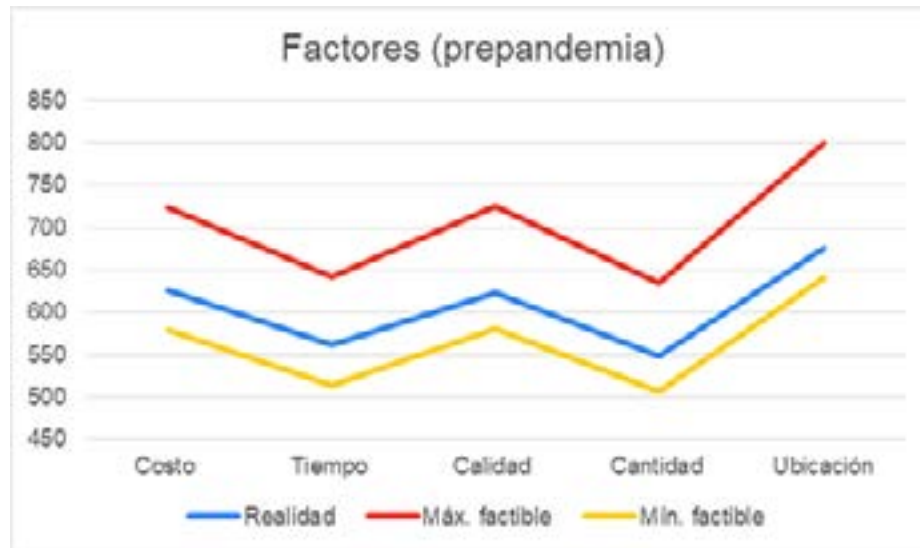


Figura 2.5

Comparación de los elementos de la dimensión factores en pandemia

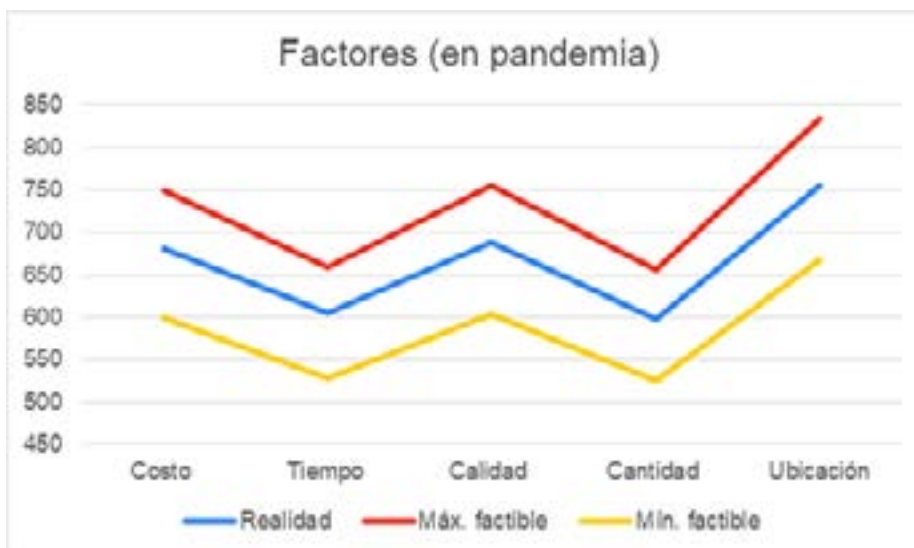
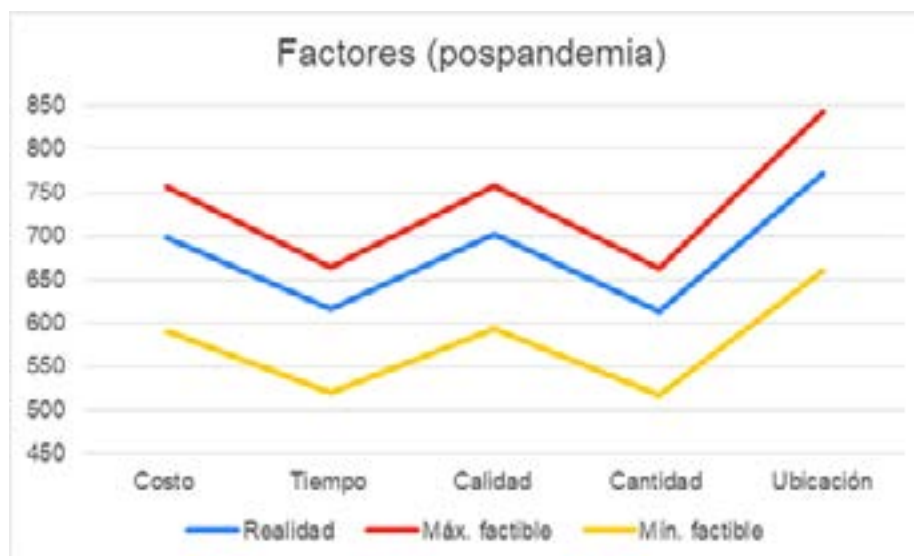


Figura 2.6

Comparación de los elementos de la dimensión factores en pospandemia



Posteriormente, se analizaron los resultados del periodo pospandemia en relación con aquellos obtenidos en los estudios anteriores (prepandemia y durante la pandemia), donde se aplicó el mismo modelo.

Discusión

En la primera aplicación del instrumento (prepandemia, véase tabla 5), se pueden resaltar los resultados más significativos, los cuales arrojaron que las mypes en Acapulco estaban muy cercanas al mínimo factible, por lo que se cuestionaba la falta de talento en lo relacionado al liderazgo y como

consecuencia al crecimiento empresarial, similar a los resultados mostrados por Mercader (citado en Romero et al., 2021). Durante la pandemia, al aplicar por segunda ocasión el instrumento, se pudo apreciar una tendencia positiva en su realidad empresarial acercándose más al máximo factible, a pesar de que las empresas en el país sufrieron diferentes afectaciones por la pandemia, según el Inegi (2020b).

En este mismo contexto y como una forma de conocer la tendencia, se instaba a realizar la investigación nuevamente ahora en condiciones pospandemia para verificar si esta tendencia positiva se mantuvo. Efectivamente, se alcanzaron puntajes muy cerca del máximo factible y mayores a los encontrados el año anterior; esto coincide con el Indicador Oportuno de Actividad Económica que anticipó un crecimiento real de 0.5% para marzo de 2022 (Inegi, 2022).

Conclusiones

La aplicación nuevamente del modelo de evaluación para el liderazgo empresarial permitió la constante medición de las dimensiones procesos y factores empresariales en prepandemia, durante la pandemia y pospandemia. Lo anterior hizo posible conocer la evolución del comportamiento en el liderazgo de los directores de las mypes.

Al realizar un análisis comparativo de las dimensiones mencionadas en los periodos de prepandemia, durante la pandemia y pospandemia, se observa que la realidad empresarial tiene cada vez una mayor aproximación al máximo factible posterior a la contingencia sanitaria, particularmente en las variables de la dimensión procesos: motivación, coordinación, dirección y organización y de las variables de la dimensión factores: tiempo, cantidad y costo. Se puede asumir que los líderes empresariales de las mypes en Acapulco mostraron una capacidad de resiliencia para sacar adelante sus negocios, pues además de los resultados obtenidos en la presente investigación, los datos publicados por el Inegi (2022), mencionados antes, señalan que al haber un crecimiento económico real hubo una adaptación adecuada a la adversidad que significó la pandemia del COVID-19. Por lo anterior, es posible determinar entonces que se valida la H1 La pandemia del COVID-19 ha sido factor de cambio en la realidad empresarial al máximo factible en la evaluación del liderazgo de los directores de las mypes.

La pandemia del COVID-19 dejó un aprendizaje a las organizaciones empresariales y en consecuencia a los líderes de las mypes: el estar abiertos al cambio, tener un plan alternativo, además del uso eficiente de las tecnologías, tomando con mucha responsabilidad y compromiso su liderazgo en dichos aspectos.

Referencias

- Afonso, F. M. (2019). Liderazgo resiliente ante escenarios prospectivos. *Revista de Investigación Sigma*, 6(1), 28-39. Recuperado de <https://doi.org/doi.org/10.24133/sigma.v6i01.1259>.
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: How to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71-86. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>.
- Bauwens, R., Batistič, S., Kilroy, S., & Nijs, S. (2022). New Kids on the Block? A Bibliometric Analysis of Emerging COVID-19—Trends in Leadership Research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 224-232. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1548051821997406>.
- Bhumika (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: Exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7-8), 705-718. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0163>.
- Bolatan, G. I., Golgeci, I., Arslan, A., Tatoglu, E., Zaim, S., & Gozlu, S. (2022). Unlocking the relationships between strategic planning, leadership and technology transfer competence: the mediating role of strategic quality management. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 89-113. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2020-0897>.
- Di Trolio, G. (18 de octubre de 2019). Gestión del talento y liderazgo. Ideas para la mejora en pymes argentinas. *Palermo Business Review* (19), 139-158. Recuperado de https://doi.org/https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_07.pdf.
- Eichenauer, C. J., Ryan, A. M., & Alanis, J. M. (2022). Leadership During Crisis: An Examination of Supervisory Leadership Behavior and Gender During COVID-19. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 190-207. <https://doi.org/10.1177/15480518211010761>
- Frías-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2020). Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados (material de trabajo 1º, septiembre de 2020, Valencia). Universidad de Valencia. Recuperado de <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (diciembre de 2020a). El Inegi presenta resultados de la segunda edición del ECOVID-IE y del estudio sobre la demografía de los negocios 2020. Recuperado de https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE_DEMOGNEG.pdf.
- _____ (31 de marzo de 2020b). Encuesta sobre el impacto económico

- generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE). Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/>.
- _____ (19 de mayo de 2022). Indicador oportuno de la actividad económica marzo de 2022. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/ioae/ioae2022_04.pdf.
- Martínez, M. L., Laborín, J. F., & Salazar, V. (2020). Validación de la escala de liderazgo en pymes para la industria alimentaria. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 8(22), 1-15. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2020.2271654>.
- Northouse, P. G. (2020). *Introduction to Leadership. Concepts and Practice*. Sage Publications. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/09578231211232022>.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población en estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from home—who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 1-21. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/su12135332>.
- Rameshan, P. (2022). Leadership Behaviour in Covid-19 Crisis Response: A Personal Strategy Proposition. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 1-26. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/22779752221095277>.
- Romero, A., Urióstegui, M. I., & Nicanor, R. (2021). Evaluación del liderazgo en las mypes de Acapulco. *Revista Relayn-Micro y Pequeñas Empresas en Latinoamérica*, 5(3), 144-163. Recuperado de <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.147>.
- Sahlmüller, B., Van Quaquebeke, N., Giessner, S. R., & Van Knippenberg, D. (2022). Dual Leadership in the Matrix: Effects of Leader-Member Exchange (LMX) and Dual-Leader Exchange (DLX) on Role Conflict and Dual Leadership Effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(3), 270-288. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/15480518221096547>.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Motivation on Micro and Small Business Success for Food and Beverage Sector in East Java, Indonesia. *Economies*, 10(1), 1-21. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/economies10010010>.
- Sumba-Bustamante, R. Y., Chóez-Reyes, S. I., & Pico-Delgado, Y. M. (2022). Liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pymes. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 262-279. Recuperado de <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>.
- Surya, B., Menne, F., Sabhan, H., Suriani, S., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technolo-*

- gy, Market, and Complexity, 7(1). Recuperado de <https://doi.org/10.3390/joitmc7010020>.
- Wilson, S. (2020). Pandemic leadership: Lessons from New Zealand's approach to COVID-19. *Leadership*, 16(3), 279-293. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1742715020929151>.

Sobre los autores

- ¹ Docente de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Acapulco, México, ORCID:0000-0002-2902-7069
- ² Docente de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Acapulco, México, ORCID: 0000-0001-7537-8567
- ³ Docente de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Acapulco, México, ORCID: 0000-0001-8310-3985
- ⁴ Docente de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Acapulco, México, ORCID: 0000-0002-8997-0411



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

