

Artículo 2. El comportamiento de los líderes de las mypes de Acapulco.

The behavior of the leaders of the Acapulco micro and small businesses.

Romero del Campo, Aarón;
Urióstegui Flores, Mayo Iatlayuatl;
Nicanor Nicolás, Rita.

Universidad Tecnológica de Acapulco.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo conocer el comportamiento de los líderes de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Acapulco, para lo cual se adaptó el cuestionario de descripción del comportamiento del líder de la Universidad de Ohio State. Para este proyecto se recogieron los datos de 450 micro y pequeñas empresas ubicadas en el municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero. El diseño de la investigación es transversal, descriptivo, pues tiene como objetivo analizar el nivel de una o más variables en una población, asimismo el enfoque de la investigación es cuantitativo. Los resultados arrojan que no existe un factor preponderante que describa el comportamiento de los directores de las MyPes de Acapulco.

Palabras clave

Liderazgo, comportamiento, MyPes.

Abstract

This study aimed to understand the behavior of the leaders of the micro and small businesses of the city of Acapulco, for which the behavior description questionnaire of the Ohio State University leader was adapted. For this project, data was collected

from 450 micro and small companies located in the municipality of Acapulco de Juárez, Guerrero. The design of the research is transversal, descriptive, as it aims to analyze the level of one or more variables in a population, also the approach of research is quantitative. The results show that there is no overriding factor describing the behaviour of the directors of the Acapulco micro and small businesses

Keywords

Leadership, behavior, micro and small businesses.

Introducción

De acuerdo a datos recopilados por INEGI, en México las pequeñas empresas representan su principal fuerza económica, según la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las MyPes, en el país existen 4 millones 48 mil 543 micros y pequeñas empresas distribuidos de la siguiente manera: manufactura 56.5%, servicios 32.4%, y comercios 11.1%. Sin embargo, estos negocios tienen un crecimiento limitado, su esperanza de vida en el estado de Guerrero es de 5.7 años, y en el municipio de Acapulco de Juárez es de 6.3 años. Los motivos que influyen en el bajo rendimiento de los micronegocios incluyen la falta de indicadores u objetivos, una planeación deficiente y la falta de educación financiera de los directores. (Romero, Urióstegui, Moyado y Nicanor 2018)

Por otro lado, desde la década de 1940 hasta la fecha el liderazgo ha sido el tema de múltiples estudios, que han revolucionado una y otra vez los conocimientos de la sociedad al respecto; las primeras investigaciones buscaban saber qué rasgos individuales de personalidad debería poseer una persona para ser líder. Por

otra parte, tiempo después los investigadores cambiaron el enfoque y comenzaron a indagar si había algo particular en la conducta de las personas que las destacara como líderes eficaces, surgiendo de esta forma las teorías conductuales del liderazgo que dieron paso a la idea de que es posible capacitar a los individuos para convertirlos en líderes. (Robbins y Judge, 2013).

Cabe destacar que la mayoría de los estudios sobre el tema se orientan a investigar los fenómenos que suceden en las grandes empresas, motivo por el cual las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen un sector con grandes necesidades de conocimientos en las áreas administrativas, específicamente lo relacionado con el liderazgo, motivo por el cual el objetivo de esta investigación es conocer el comportamiento como líderes de los directores de las Mypes en el puerto de Acapulco.

Revisión de la Literatura

Liderazgo

El liderazgo consiste en el proceso del desarrollo de ideas y una visión, y de vivir en congruencia con los valores que respaldan esas ideas y visión, de influir en otras personas para que los adopten en su propia conducta y puedan tomar decisiones sobre los recursos humanos y otras. El liderazgo implica lograr cosas a través de otras personas. (Hellriegel y Slocum, 2009). Así mismo consiste en guiar a un grupo e intervenir en el para que alcance sus metas. (Robbins y Coulter, 2010).

Lussier y Achua (2011) lo definen como aquel proceso de influencia entre líderes y colaboradores para alcanzar los objetivos y metas empresariales a través del cambio en el sector donde se trabaje. Por otra parte, se define a un líder como un individuo que muestra los atributos clave del liderazgo: ideas, visión, valores, capacidad para

influir en otros y para tomar decisiones difíciles; (Hellriegel y Slocum, 2009) además de poseer autoridad gerencial. (Robbins y Coulter, 2010)

Para que un gerente sea considerado efectivo debe mostrar habilidades de liderazgo y dominio de las técnicas en varias situaciones. Es una realidad que, dentro de las organizaciones, no todos los gerentes son líderes. Sin embargo, en una empresa los líderes comúnmente se identifican con títulos como gerente, directivo, supervisor, líder del equipo y entre otros. Sin importar como sean conocidos, los gerentes efectivos en las organizaciones ejercen tres funciones clave en sus roles:

- Autoridad: el derecho de tomar decisiones.
- Responsabilidad de tarea: la tarea de alcanzar una meta.
- Responsabilidad de consecuencia: aceptación del éxito o el fracaso (Hellriegel y Slocum, 2009)

Teorías del liderazgo

Los primeros estudios formales sobre el liderazgo iniciaron a principios del siglo XX, concibiendo las primeras teorías sobre el tema, éstas se concentraron en el líder y en cómo el líder interactuaba con el grupo. (Robbins y Coulter, 2010)

Teoría de los rasgos

Durante las décadas de 1920 y 1930 se realizaron cientos de estudios de rasgos con el objetivo de encontrar una lista con las cualidades distintivas que representan la eficacia de un líder; se analizaron rasgos físicos, psicológicos y cualidades, como nivel de energía, apariencia, agresividad y confianza en sí mismo, persuasión y dominio, en un esfuerzo por identificar un

conjunto de rasgos comunes que poseyeran todos los líderes exitosos. La lista de rasgos se utilizaría como un requisito previo para promover a candidatos a puestos de liderazgo. (Lussier y Achua, 2011)

Teoría del comportamiento

Durante la década de los cincuenta, la investigación sobre el liderazgo cambio de la teoría de los rasgos a enfocarse en lo que el líder en realidad desempeña en el trabajo (comportamiento). Convirtiéndose en una búsqueda para encontrar el mejor estilo de liderazgo en todas las situaciones, los investigadores trataron de identificar las diferencias en el comportamiento de los líderes efectivos versus a aquellos no efectivos.

Nace así la subcategoría del comportamiento del liderazgo que se enfoca en la naturaleza del trabajo gerencial. Así, las teorías de comportamiento de liderazgo intentan explicar los estilos distintivos utilizados por líderes efectivos o definir la naturaleza de su trabajo. Centenas de estudios analizaron la relación entre el comportamiento del liderazgo y las mediciones de la efectividad del mismo. No obstante, no hubo un acuerdo en un mejor estilo de liderazgo para todas las situaciones gerenciales.

Otros investigadores identificaron dos dimensiones genéricas de comportamiento del líder: liderazgo orientado a las tareas y el orientado a las personas, ambos valiosos para representar la efectividad del liderazgo. (Lussier y Achua, 2011)

Universidad Estatal de Ohio: estructura de inicio y comportamiento de consideración

Los estudios de la Universidad de Ohio distinguieron el comportamiento del líder en dos dimensiones que llamaron estructura de inicio y consideración:

- Comportamiento de estructura de inicio. Este estilo de liderazgo prácticamente es el mismo que el centrado en el trabajo y se enfoca en ejecutar las tareas. (Lussier y Achua, 2011). También conocida como estructura inicial y se refiere al grado al que un líder definía su función y las funciones de los miembros del equipo para alcanzar las metas. Incluía comportamientos que implicaban intentos por organizar el trabajo, relaciones laborales y objetivos. Los estudios mostraron que un líder alto en estructura inicial y consideración a veces alcanzaba un alto desempeño de tareas de grupo y una elevada satisfacción entre los miembros del grupo, pero no siempre. (Robbins y Coulter, 2010)
- Comportamiento de consideración. Este estilo es el mismo, que el estilo de liderazgo centrado en el empleado; enfocándose en satisfacer las necesidades de las personas y en crear relaciones. (Lussier y Achua, 2011). Se definía como el grado al que un líder hacía que las relaciones laborales se caracterizarán por la confianza mutua y el respeto por las ideas y sentimientos de los miembros del grupo. Un líder alto en consideración ayudaba a los miembros del grupo con los problemas personales, era amistoso y accesible y trataba a todos los miembros como iguales. Mostraba interés por la comodidad, bienestar, el estatus y la satisfacción de sus seguidores. (Robbins y Coulter, 2010)

Debido a que un líder puede mostrar un alto o bajo grado en estructura de inicio o en consideración, se definieron cuatro estilos de liderazgo. El modelo de liderazgo de la Universidad Estatal de Ohio identifica cuatro

estilos de liderazgo: baja estructura y alta consideración, alta estructura y alta consideración, baja estructura y baja consideración y alta estructura y baja consideración.

Los líderes que presentan un comportamiento de alta estructura y baja consideración revelan comunicaciones de un solo sentido y las decisiones se toman por los gerentes, mientras que los líderes con una gran consideración y baja estructura se comunican en forma bidireccional y generalmente comparten la toma de decisiones. (Lussier y Achua, 2011)

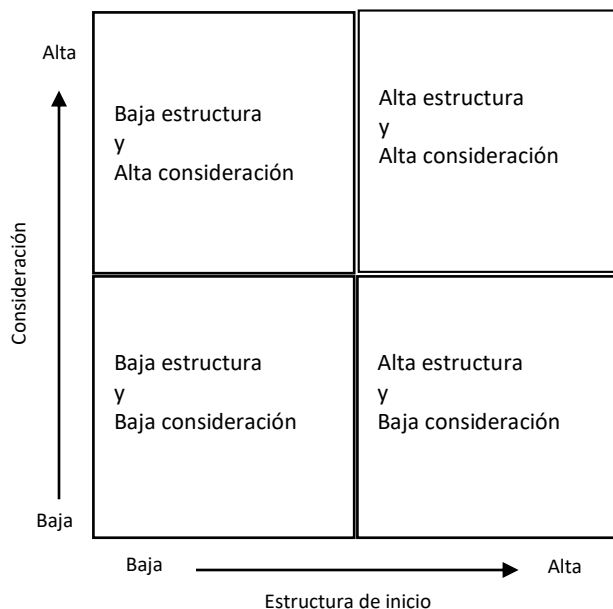


Figura 1 Modelo de liderazgo de la Universidad Estatal de Ohio: cuatro estilos de liderazgo, dos dimensiones.

Dimensiones del cuestionario de descripción del comportamiento del líder.

El Consejo de Investigación de Personal de la Universidad Estatal de Ohio, a cargo de Ralph Stogdill, inició un estudio para describir los estilos de liderazgo efectivos. Tratando de evaluar dichos estilos, estos investigadores diseñaron un instrumento conocido como cuestionario de descripción del comportamiento del líder (LBDQ, por sus siglas en inglés).

Dado que no parece razonable creer que el comportamiento de un líder pudiese ser medido en dos dimensiones surgió una nueva teoría de la diferenciación de roles y el grupo (Stogdill y Coons, 1957).

Cada dimensión se encuentra integrada de cinco a diez ítems, y es definida por cada uno de ellos, representando un patrón bastante complejo de conductas. A continuación, se presenta una breve definición de las mismas.

1. Representación. Habla y actúa como el representante del grupo. (cinco ítems)
2. Exigencias de reconciliación. Concilia demandas conflictivas y reduce el desorden en el sistema. (cinco ítems)
3. Tolerancia a la incertidumbre. Es capaz de tolerar la incertidumbre, mantenerse sin ansiedad y no sentirse mal. (diez ítems)
4. Persuasión. Usa persuasión y argumenta efectivamente, muestra fuerte convicción. (diez ítems)
5. Estructura de inicio. Define claramente su rol y deja saber a sus subordinados lo que espera de ellos. (diez ítems)
6. Tolerancia y libertad. Permite que sus subordinados tengan iniciativa, tomen decisiones y acciones. (diez ítems)
7. Asunción de rol. Practica activamente el liderazgo. (diez ítems)
8. Consideración. Considera el confort, bienestar, estado y contribuciones de sus subordinados. (diez ítems)
9. Énfasis en la producción. Utiliza la presión para lograr resultados productivos. (diez ítems)

10. Exactitud predictiva. Muestra previsión y habilidad para predecir resultados con precisión. (cinco ítems)
11. Integración. Se mantiene unido a la organización y resuelve conflictos entre sus miembros. (cinco ítems)
12. Orientación superior. Mantiene una relación cordial con superiores, tiene influencia en ellos y se esfuerza por tener un puesto más alto. (diez ítems) (Stogdill, Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII, 1963)

Metodología

Hipótesis

La hipótesis de investigación es la siguiente:

H_i Existe un factor preponderante que describe el comportamiento como líder de los directores de las MyPES de Acapulco.

H₀ No existe un factor preponderante que describe el comportamiento como líder de los directores de las MyPES de Acapulco.

Análisis de fiabilidad

De acuerdo a Castañeda, Cabrera, Navarro y de Vries (2010) un resultado en el análisis del alfa de Cronbach menor a 0.10 significa que el instrumento de investigación no es confiable; un resultado entre 0.10 y 0.49, el instrumento es de baja confiabilidad; un resultado entre 0.50 y 0.69, es que el instrumento es de confiabilidad moderada, y con un resultado mayor a 0.70, el instrumento de investigación es altamente confiable. En este caso, el alfa de Cronbach para el instrumento fue de 0.730; por lo anterior se puede decir que el instrumento usado en este estudio es altamente confiable.

		N	%
Casos	Válidos	450	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	450	100.0

Tabla 1 Resumen del procesamiento de los casos

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.730	50

Tabla 2 Análisis de fiabilidad

Instrumento de investigación

El cuestionario fue diseñado para ser contestado en papel por el empresario o director de la empresa, con la opción de que los alumnos participantes en el proyecto pudieran leerlos y rellenarlos de acuerdo a la información proporcionada por la persona entrevistada. Los alumnos fueron también los responsables de capturar los datos en el programa Excel.

El instrumento de investigación fue adaptado del originado por miembros del personal de Estudios de Liderazgo del Estado de Ohio y revisado por la Oficina de Investigación de Negocios "Descripción del comportamiento del líder" un cuestionario de auto aplicación que contiene 50 declaraciones donde el director debe decidir qué tan frecuentemente encaja en el comportamiento descrito en cada reactivo dibujando un círculo alrededor de una de las 5 letras, donde (A) equivale a Siempre, (B) Frecuentemente, (C) Ocasionalmente, (D) Raramente o (E) Nunca actúa como se describe en la oración.

Los factores a considerar son los siguientes:

1. Tolerancia a la incertidumbre: es capaz de tolerar la incertidumbre y el aplazamiento sin ansiedad o molestia. (10 reactivos)
2. Persuasión: utiliza la persuasión y el argumento de manera efectiva; Exhibe fuertes convicciones. (10 reactivos)
3. Tolerancia y libertad: permite a los seguidores la oportunidad de iniciativa, decisión y acción. (10 reactivos)
4. Énfasis en la producción: aplica presión para obtener un resultado productivo. (10 reactivos)
5. Precisión predictiva: muestra previsión y capacidad para predecir el resultado con precisión. (5 reactivos)
6. Reconciliación de la demanda: reconcilia las demandas conflictivas y reduce el desorden al sistema. (5 reactivos)

La clave para calificar las respuestas se ve en la tabla 3:

Factor	Ítems									
1. Tolerancia a la incertidumbre	1	6 *	10	15	19 *	25	31 *	36	41	47 *
2. Persuasión	2	7	11	16	20	26 *	32	37	42	48
3. Tolerancia y libertad	3	8	12	17	21	27	33 *	38	43	49
4. Énfasis en la producción	4	9	13	18	22	28	34 *	39	44 *	50
5. Precisión predictiva	5	14	23	29	45					
6. Reconciliación de la demanda	24	30	35 *	40	46 *					

Tabla 3 Clave para calificar instrumento

*Los elementos destacados se puntúan A = 1, B = 2, C = 3, D = 4, E = 5.
Todos los demás elementos se puntúan A = 5, B = 4, C = 3, D = 2, E = 1.

Las puntuaciones se llevan en una hoja de registro de Excel por cada factor. Al transferir los puntajes de los ítems del cuestionario a la hoja de registro es posible obtener una puntuación precisa para cada factor. Una vez obtenidos los totales por cada encuesta, se determinan aquellos factores de mayor relevancia que describen el comportamiento de los líderes.

Descripción de la población

La población tomada en cuenta para esta investigación cumple con los siguientes rasgos:

- 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 de mínimo 2 personas y máximo 50, no requiere estar registrada ante el gobierno y debe estar ubicada en el municipio de Acapulco de Juárez.

Muestra

La investigación se efectuó sobre una muestra estadísticamente representativa, con un porcentaje estimado (proporciones) del 50%, con un nivel deseado de confianza del 95%, obteniendo un tamaño de muestra de 384, y en nuestro estudio planteamos una muestra de 450 micro y pequeñas empresas del municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero.

Siguiendo la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra para la población infinita o desconocida (Bolaños Rodríguez, 2012) tenemos:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{i^2}$$

Donde:

n: tamaño muestral

Z: valor correspondiente a la distribución de gauss, $Z_{\alpha} = 0.05 = 1.96$ y $Z_{\alpha} = 0.01 = 2.58$

p: prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse ($p = 0.5$), que hace mayor el tamaño muestral

q: $1 - p$ (si $p = 50\%$, $q = 50\%$)

i: error que se prevé cometer si es del 5%, $i = 0.05$

Los datos considerados para la fórmula son:

$$Z\alpha = 0.05 = 1.96$$

$$P = 50\% = 0.5$$

$$q = 50\% = 0.5$$

$$i = 5\% = 0.05$$

Sustituyendo valores:

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

Para la recopilación de la información se realizó un muestreo por conveniencia en el que fueron capacitados 120 alumnos tanto en la aplicación del cuestionario como en la captura del mismo en una base de datos en excel. La información fue recabada del 11 de febrero al 8 de marzo de 2019.

Diseño del estudio

El diseño de la investigación es transversal, ya que la recolección de datos se dio en un solo momento y en un único tiempo; además es descriptivo, pues tiene como objetivo analizar el nivel de una o más variables en una población, en el caso del presente estudio es conocer el comportamiento de los líderes de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Acapulco. El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que por medio de la recolección de datos se pretende probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Resultados

Las puntuaciones registradas en la hoja de control en Excel se presentan en la tabla 4:

Factores	Ítems									
	1	6	10	15	19	25	31	36	41	47
1. Tolerancia a la incertidumbre	4.16	2.60	3.53	3.49	2.47	3.63	2.87	3.81	3.84	2.47
Puntaje promedio	2.06	3.93	4.05	3.74	3.90	2.55	3.48	3.90	3.88	3.87
2. Persuasión	2	7	11	16	20	26	32	37	42	48
Puntaje promedio	2.06	3.93	4.05	3.74	3.90	2.55	3.48	3.90	3.88	3.87
3. Tolerancia y libertad	3	8	12	17	21	27	33	38	43	49
Puntaje promedio	2.06	3.73	4.04	3.54	3.84	3.57	2.98	3.92	3.92	3.64
4. Énfasis en la producción	4	9	13	18	22	28	34	39	44	50
Puntaje promedio	2.78	2.97	3.97	3.87	3.62	3.56	2.44	4.07	2.36	3.91
5. Precisión predictiva	5	14	23	29	45					
Puntaje promedio	1.91	3.58	3.66	3.41	3.56					
6. Reconciliación de la demanda	24	30	35	40	46					
Puntaje promedio	3.94	3.17	3.09	4.01	2.80					

Tabla 4 Puntuaciones promedio de los factores

Una vez sumados los puntajes, los resultados finales se pueden observar en la tabla 5:

Factores	Puntajes		
	Total	Obtenido	%
1. Tolerancia a la incertidumbre	50	32.86	65.72%
2. Persuasión	50	35.36	70.72%
3. Tolerancia y libertad	50	35.25	70.50%
4. Énfasis en la producción	50	33.55	67.10%
5. Precisión predictiva	25	16.12	64.48%
6. Reconciliación de la demanda	Puntajes		
	Total	Obtenido	%
	25	17.00	68.01%

Tabla 5 Puntuaciones totales de los factores

De acuerdo a estos resultados, se puede decir que existen dos factores que describen mayormente el comportamiento del líder, uno de ellos es la Persuasión con un 70.72% del puntaje asignado a dicho factor, lo cual significa que el líder usa la persuasión y el argumento de manera efectiva para convencer a sus subordinados; el otro factor con mayor frecuencia es el de Tolerancia y libertad con un 70.50% lo que implica

que el líder permite a los seguidores tener iniciativa, decisión y acción propia.

Cabe destacar que las puntuaciones obtenidas por los demás factores no se encuentran muy lejos de los dos primeros y ninguno fue menor al 50%, lo que pudiera demostrar que los directores de las Mypes de Acapulco, tienen además un alto grado de Reconciliación (a las demandas conflictivas reduciendo el desorden al sistema), sostienen el Énfasis en la producción (presiona para obtener un resultado productivo), pero también tienen la capacidad de Tolerancia a la incertidumbre (sin ansiedad o molestia) y muestran Precisión predictiva (capacidad para predecir el resultado con precisión).

Por lo anterior se puede decir que:

- H_0 No existe un factor preponderante que describe el comportamiento como líder de los directores de las MyPES de Acapulco.

Discusión

Investigaciones que se han realizado con anterioridad en relación a las Mypes en otros países han mostrado que las habilidades gerenciales y el conocimiento empresarial son aspectos relevantes en la supervivencia de las pequeñas organizaciones (Man, Lau, y Chan, 2002; Papulová y Mokroš, 2007; Bekele y Worku, 2008) y el liderazgo cae dentro de las habilidades gerenciales con las que debe contar el director de una Mype como un comportamiento a seguir.

Por otro lado, en México, el estudio "El liderazgo de los gerentes de las Mypes en Tamaulipas México" encontró como resultado que el gerente de las Pymes generalmente conoce el liderazgo (97%) y establece el rumbo empresarial (93%) (Robles, de la Garza y Medina, 2008). De ahí la relevancia de saber cuál es el comportamiento que

El comportamiento de los líderes de las mypes de Acapulco.

le permita al gerente liderar adecuadamente al negocio.

La Red de Estudios Latinoamericanos de Administración y Negocios (Relayn) al aplicar un análisis sistémico, encontró que el liderazgo de los empresarios acapulqueños no era un factor de cierre para las Mypes de Acapulco. (Peña, Aguilar y Posada, 2017).

En una investigación previa hecha también en Acapulco, se pudo encontrar que el "líder de equipo" es el estilo de liderazgo preponderante en los directores de las MyPES de Acapulco, tomando como referencia el modelo de la rejilla del liderazgo, de Blake y Mouton. (Romero, Urióstegui, Moyado y Nicanor, 2018).

La presente investigación amplía el un poco más el conocimiento sobre el liderazgo del director de la Mype acapulqueña al evaluar cuál es su comportamiento como tal, que pueda influir de manera relevante en el rumbo de la empresa.

Conclusiones

- Se determinó con un puntaje de 65.72% que los directivos tienen la capacidad de tolerar la incertidumbre y la ansiedad.
- Con un puntaje de 70.72 % se establece que los directivos de las Mypes son persuasivos y muestran fuerte convicción respecto del negocio.
- La tolerancia y libertad es una conducta preponderante en el comportamiento del directivo Acapulqueño al haber obtenido un puntaje del 70.50%
- Con respecto a los resultados obtenidos de los test aplicados se establece que los directores de las Mypes dan énfasis a la producción con un 67.10%

- La precisión predictiva obtuvo el menor puntaje 64.48% por lo que se intuye que no es una conducta destacable en los administradores de las Mypes.
- La reconciliación de la demanda con una evaluación del 68.01% es una conducta frecuente en el director de las Mypes ubicadas en el puerto.

Por lo anterior, se puede concluir que no existe un factor preponderante que describe el comportamiento como líder de los directores de las MyPES de Acapulco.

De acuerdo a los resultados, también se puede concluir que el líder acapulqueño busca cubrir con todos los factores propuestos, es decir se ocupa tanto de las personas como de la producción.

Referencias

- Álvarez, M. A., Contreras, F. H., & Covarrubias, C. Z. (2014). *La Administración Estratégica*. Durango: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Bekele, E., & Worku, Z. (2008). Factors that affect the long-term survival of micro, small and medium enterprises in Ethiopia. *South African Journal of Economics*, 548-568.
- Bolaños Rodríguez, E. (7 de Marzo de 2012). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf
- Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: EDIPUCRS.

El comportamiento de los líderes de las mypes de Acapulco.

- Castro, C. (28 de Marzo de 2019). *El Sol de Acapulco*. Obtenido de <https://www.elsoldeacapulco.com.mx/local/continua-el-cierre-de-negocios-en-la-zona-suburbana-acapulco-guerrero-violencia-comercios-inseguridad-3246733.html>
- Hellfiege, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Hernández, E. (9 de Septiembre de 2018). *El Sol de Acapulco*. Obtenido de <https://www.elsoldeacapulco.com.mx/local/inseguridad-cierra-mas-de-2-mil-negocios-1981876.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Cuarta Edición*. México D.F.: CENGAGE Learning.
- Man, T. W., Lau, T., & Chan, K. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises. *Journal of Business Venturing*, 123-142.
- Papulová, Z., & Mokroš, M. (2007). Importance of managerial skills and knowledge in management for small entrepreneurs. *E-Leader, Prague*, 1-8.
- Peña, N. B., Aguilar, O. C., & Posada, R. (2017). *Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa, un análisis comparativo entre empresas activas e inactivas*. México: Pearson Educación de México.
- Perez, J., & Noguera, J. (2009). *Gestión y Promoción del Desarrollo Local*. Valencia: Publicacions de la Universitat de Valencia.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson. %20Models/ohio_state_university_study.html
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robles Francia, V. H., de la Garza Ramos, M. I., & Medina Quintero, J. M. (2008). El liderazgo de los gerentes de las pymes de tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo. *Cuadernos de Administración*, 293-310.
- Romero del Campo, A., Urióstegui Flores, M. I., Moyado Bahena, F. J., & Nicanor Nicolás, R. (2018). Capítulo 22. El estilo de liderazgo de los directores de las MyPES en Acapulco. En O. C. Aguilar Rascón, R. Posada Velázquez, & N. B. Peña Ahumada, *Administración y Negocios Latinoamerica 2018* (págs. 251-261). Querétaro, México: iQuatro Editores.
- Sanchez Reina, D. (2017). *El Mentor. Guía de mentoring para la gestión y el liderazgo empresarial*. Córdoba: Almazura.
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Orgaizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Área de Innovacion y Desarrollo. S.L.
- Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII*. Ohio: The Ohio State University.
- Stogdill, R. M., & Coons, A. E. (1957). *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. Columbus: The Ohio State University, Bureau of Business Research Monograph No. 88.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nueva York: Grupo Nelson.
- Virkus, S. (2009). *tlu*. Obtenido de <https://www.tlu.ee/~sirvir/IKM/Leadership>