



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2580>

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

*El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del  
Cantón Manta*

*Leadership as an Organizational Strategy of the Climac Micro-Enterprise of the  
Manta Canton*

*Liderança como estratégia organizacional da Microempresa Climática do Cantão  
de Manta*

Miguel Augusto Baque-Cantos <sup>I</sup>  
[miguel.baque@unesum.edu.ec](mailto:miguel.baque@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-1529-983X>

Adriana Lisbeth Salazar-Mendoza <sup>II</sup>  
[salazar-adriana0498@unesum.edu.ec](mailto:salazar-adriana0498@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-4073-5189>

Angela Mercedes Cedeño-Bermello <sup>III</sup>  
[cedeno-angela4377@unesum.edu.ec](mailto:cedeno-angela4377@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-8818-7372>

**Correspondencia:** [miguel.baque@unesum.edu.ec](mailto:miguel.baque@unesum.edu.ec)

\***Recibido:** 02 de enero 2022 \***Aceptado:** 27 de enero de 2022 \* **Publicado:** 14 de febrero de 2022

- I. Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Doctor en Administración, Diplomado en Autoevaluación y Acreditación Universitaria, Ingeniero Comercial, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

El presente artículo tiene como objetivo investigar el liderazgo como estrategia organizacional de la Microempresa Climac del cantón Manta, considerando su gran importancia dentro de la organización con la finalidad de planificar, organizar, dirigir y controlar cada una de las actividades y funciones a desarrollar para obtener los resultados deseados en la misma. En consecuencia, se indica que un líder debe ser estratégico debido a que esto implicara descubrir e identificar las cosas o necesidades claves que necesite una institución para hacer las tareas del trabajo de manera correcta, ya que una estrategia esta comprendida por un proceso de descubrimiento continuo en el cual se involucran a cada uno de los elementos que formen parte de la organización. Para el trabajo de investigación se utilizó un estudio descriptivo y documental para fundamentar dicha investigación con la finalidad de explicar y ampliar el conocimiento acerca de las estrategias organizacionales y el liderazgo que maneja la Microempresa Climac.

**Palabras claves:** Liderazgo; estrategia organizacional; microempresa.

## Abstract

This article aims to investigate leadership as an organizational strategy of the Climac Microenterprise of the Manta canton, considering its great importance within the organization in order to plan, organize, direct and control each of the activities and functions to be developed to obtain the desired results in it. Consequently, it is indicated that a leader must be strategic because this will involve discovering and identifying the key things or needs that an institution needs to do the work tasks correctly, since a strategy is comprised of a continuous discovery process in which each of the elements that are part of the organization are involved. For the research work, a descriptive and documentary study was used to support said research in order to explain and expand the knowledge about the organizational strategies and leadership that the Climac Microenterprise manages.

**Keywords:** Leadership; organizational strategy; microenterprise.

## Resumo

O objetivo deste artigo é investigar a liderança como estratégia organizacional da Microempresa Climac do cantão de Manta, considerando sua grande importância dentro da organização para planejar, organizar, dirigir e controlar cada uma das atividades e funções a serem desenvolvidas para

obter os resultados desejados nele. Consequentemente, indica-se que um líder deve ser estratégico, pois isso implicará descobrir e identificar as principais coisas ou necessidades que uma instituição precisa para realizar as tarefas do trabalho corretamente, pois uma estratégia é composta por um processo contínuo de descoberta. dos elementos que fazem parte da organização estão envolvidos. Para o trabalho de pesquisa, utilizou-se um estudo descritivo e documental para subsidiar a referida pesquisa a fim de explicar e ampliar o conhecimento sobre as estratégias organizacionais e a liderança que a Climac Microempresa administra.

**Palavras-chave:** Liderança; estratégia organizacional; microempresa.

## Introducción

En la actualidad toda organización debe priorizar la función que cumple el liderazgo dentro de la misma, porque este permite mejorar el rendimiento de la organización, debido a que el líder genera un ambiente de trabajo idóneo y es quien cuenta con capacidades para guiar, dirigir y transmitir a todo su personal cada una de las estrategias que se implementarán dentro de la organización dándole cumplimiento a los objetivos y generando cambios positivos.

Es por aquello que uno de los puntos clave para que toda organización logre desarrollarse en su entorno, es la comunicación efectiva que el líder y los miembros de equipo tengan para que influya de manera positiva al momento de designar y comunicar las actividades que se deben realizar e inclusive las relaciones asociativas que él pueda realizar con la finalidad de beneficiar a la organización y sus miembros.

(Peter Drucker) En su libro titulado “Las fronteras de la gestión”, plantea que: “la tarea del líder es desarrollar líderes. Esto es cada vez más relevante en momentos en que muchas personas saben más que su jefe. El jefe debe aprender a construir un equipo en que los especialistas tomen el liderazgo en las áreas que dominan con superioridad.”

Las estrategias organizacionales para una mipymes son de gran importancia debido a que estas son la creación, implementación y evaluación de cada una de las decisiones que se tomen dentro de una organización y estas se enfocan en dar cumplimiento a los objetivos empresariales de la institución ya sean estos a corto, mediano o a largo plazo.

Según (Ohmae, 1989) en su libro “La mente del estratega”, el diseño de la estrategia tiene una estricta relación con el pensamiento habitual de quien la concibe, con un aspecto adicional: la continua visión de filosofía de pensamiento a largo plazo alejado del oportunismo que implica pensar en el corto

plazo. Así entonces la estrategia adquiere una nueva textura, el componente de pensamiento ante su establecimiento.

El presente trabajo tiene como objetivo primordial analizar el liderazgo como estrategia organizacional de la Microempresa CLIMAC del cantón Manta.

## **Desarrollo**

### **Liderazgo**

En la actualidad es de suma importancia que se priorice la función que cumple un líder dentro de las organizaciones, debido a que es el encargado de manejar o realizar cambios que requiera la institución con la finalidad de que estas influyan de manera efectiva y positiva en cada una de las relaciones personales que se construyen con clientes, trabajadores, socios entre otras personas que intervienen de manera directa e indirecta con la empresa para así alcanzar resultados fructíferos.

El liderazgo es un tema que ha sido estudiado ampliamente en los últimos cincuenta años por una variedad de disciplinas como lo son la administración de empresas, la sociología y la psicología, pero no por estos se ha agotado su abordaje, ya que la transformación que ha tenido en la última década ha sido enorme, especialmente para las organizaciones latinoamericanas. (Citado por González, 2016) Según lo expuesto en el libro el Liderazgo (La biblioteca del éxito): (Tracy, 2015) “el liderazgo es un potencial que se realiza de muchas maneras y en situaciones muy diferentes. Está muy relacionado con el cambio y con la transformación a nivel personal o colectivo”. Por su parte (Yarce, s.f.) “El liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores”

En la actualidad es de suma importancia contar con el liderazgo dentro de las empresas, Tracy (2015) indica que necesitamos de dos tipos de líderes. El primer tipo es el mas importante o fundamental: el líder transaccional. Este líder es la persona que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás.

El segundo tipo de líder que necesitamos es el líder transformacional. Este es el que abre caminos. Es el líder visionario. Es el líder que motiva, levanta, inspira y empodera a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que hayan hecho antes.

La razón por la que necesitamos el liderazgo tan desesperadamente en nuestras instituciones, y especialmente en nuestros negocios, es porque las personas que trabajan en los negocios e

instituciones de hoy son mucho más difíciles y demandantes, mucho más analíticas y más egoístas que nunca.

Los líderes tienen una visión y un sentido de misión que eleva e inspira a hombres y mujeres para ayudarlos a conseguir esa misión. De hecho, en cada uno de nosotros está el deseo de comprometernos con algo más grande que nosotros mismos; los líderes tienen la capacidad de aprovechar esa raíz de motivación, impulso y entusiasmo que nos permite comprometernos para conseguir esa visión.

Como líder, pues, tienes que tener un objetivo que emocione e inspire. Y los únicos objetivos capaces de hacer eso son los cualitativos. Nadie se emociona ni se inspira por elevar el precio de las acciones, o por hacer más dinero o conseguir un aumento. Pero nos sentimos inspirados y emocionados por ofrecer un producto o servicio a la gente que lo necesita, y por ser los mejores y conseguir un gran éxito en un campo competitivo.

Según Kwan Chung y Cardozo, 2018 (citado por Pupo, Garrido, & García, 2021), Todo ello apunta a la necesidad de formar y mantener líderes organizacionales capaces de conducir a los trabajadores al logro de las metas trazadas y en especial de aquellas relacionadas con la calidad. Sin embargo, al estudiar el liderazgo, pocos autores lo hacen desde un enfoque de calidad. Casi siempre se asocian las investigaciones del tema a las características del líder, a sus conductas, a su poder e influencia en los subordinados o a los factores situacionales.

(Akio, S.f.) En su manual “Desarrollo de Liderazgo” expresa:

### **Tres teorías del liderazgo**

En su libro “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, Bernard Bass” expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.

- **Teoría del Atributo:** Algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural”.
- **Teoría de Grandes Acontecimientos:** Una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
- **Teoría del Liderazgo Transformador:** Las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Esta teoría es la más aceptada hoy en día.

(Alfonso, Alvero, & Tillán, 1999) En su artículo “Liderazgo: Un concepto que perdura” determina que:

### Algunos rasgos principales de los líderes son:

- **La visión:** El liderazgo comienza cuando surge una visión. Cuando un grupo se encuentra bajo la dirección de una persona que no posee visión, aparecerá como resultado la confusión y el desorden. Este principio es la clave para comprender el liderazgo. Sin una visión estratégica, un individuo no puede convertirse en un dirigente; será sólo una imitación.
- **El amor a la actividad:** “Harold Geneen (1984), en su libro titulado *Managing (La administración)*”, establece una importante distinción entre un dirigente y un comandante. El dirigente guía a su pueblo, el comandante le dice lo que tiene que hacer: "quiero que esto esté hecho para tal fecha y si no lo hacéis, entonces las cabezas rodarán". El comandante gobierna por el temor, el dirigente lo hace por amor.
- **El coraje y el valor:** “Noel y Devanna (1986), en su trabajo sobre el líder en el sector de la información expresaron”: que ser valiente significa ser capaz de tomar una posición, ser capaz de tomar riesgos. El líder valiente enfrenta diferentes situaciones, no evita las confrontaciones porque tiene confianza en sus capacidades y posibilidades.
- **La gran capacidad de comunicación:** Un líder es un comunicador por excelencia. El deberá transmitir la visión a sus seguidores y estimularlos para que venzan las dificultades que se presenten. Por esta razón, debe dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita; así como utilizar variadas formas de expresión.
- **La capacidad para identificar las oportunidades y vencer el temor a los errores:** Las grandes oportunidades se disfrazan astutamente bajo la apariencia de problemas insuperables. El conocimiento de este principio permite a los líderes identificar grandes oportunidades para la acción enmascarada tras obstáculos que, a primera vista, parecen insuperables. Para esto se requiere de una disciplina que ayude a reconocerlas.
- **El líder en el campo de la información:** Al surgir un nuevo paradigma organizacional en el que la institución sustenta sus operaciones en una red teleinformática abierta, y se desplazó al antiguo esquema tradicional cerrado, el profesional de la información ha de erguirse para tomar el lugar del líder como gestor de la información.

### Estilos de Liderazgo

La temática de liderazgo ha presentado diferentes análisis taxonómicos a lo largo de la historia, dando la apertura a nuevos estilos de liderazgo, definiéndose como la mezcla de rasgos, destrezas y

comportamientos que los dirigentes usan cuando interactúan con sus seguidores (Lussier , R., & Achua, C., 2008)

Debido a la amplitud de estudios existentes frente a los estilos de liderazgos, la mayoría de estos pueden ser clasificados según hagan énfasis en las características del líder, sus conductas, su poder e influencia o en factores situacionales (Lupano, 2008).

### **Estrategia organizacional**

Para (Jones, 2008) “La estrategia de una organización constituye un patrón específico de decisiones y acciones que los gerentes toman para aprovechar sus competencias esenciales y así alcanzar una ventaja competitiva con la cual superar a sus competidores”.

Toda organización para que funcione adecuadamente debe desarrollar su estrategia con la única finalidad de incrementar su valor y demostrar que es capaz de crear nuevas cosas para las partes interesadas. Dejando en claro que el valor es la cosa que satisface las necesidades y deseos de las demás partes interesadas.

La estrategia organizacional permite a una organización moldear y controlar sus dominios para explotar las competencias esenciales con que ya cuenta y desarrollar otras nuevas, lo que la hace una mejor competidora en la búsqueda de recursos.

Los aportes de (Chandler, 1962) al desarrollo del concepto estrategia son considerados de mucha importancia dado que en su condición de historiador de los negocios publicó su obra fundamental, “Strategy and Structure: Chapters in the History of American Industrial Enterprise”, en la cual definió la estrategia como “la determinación de las metas y objetivos a largo plazo de una empresa, y la adopción de medios de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar tales metas” Chandler, a través de sus estudios continúa desarrollando el tema de la estrategia hasta que a principios de la década de los setenta, como fruto de ellos, da lugar al surgimiento de la expresión “planificación estratégica”.

El desarrollo del concepto estrategia organizacional surge otro enfoque denominado “Planificación Estratégica” (Stoner et. al, 1996) citado por (Hamlet & Isabel, 2009) el cual se centra en el análisis del negocio o del segmento del mercado en el que se puede competir a partir de la identificación de los aspectos favorables y desfavorables propios y externos a la organización; una vez definidos esos elementos se definen los objetivos y metas organizacionales y a partir de estos, se procede con la definición de estrategias y políticas de las que se deriva el desarrollo de planes estratégicos que sirvan para la obtención y consolidación de lo planeado por la organización.



## El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta

---

Si bien el establecimiento de la estrategia organizacional comprende todos los niveles de la empresa y debe establecerse tomando en cuenta sus características, particularidades y los recursos y capacidades con que cuenta la empresa, la estrategia debe ser real y alcanzable de lo contrario la empresa no podrá llevarla a cabo (Castro, 2010). En este sentido la literatura plantea que la estrategia en la organización se puede evidenciar en todos los niveles: corporativo, negocio o competitivo y funcional (Hax & Majluf, 1996).

- **La estrategia corporativa:** Según (Peris, Fernández, & Tarazona, 1995) es la que determina el ámbito de la empresa y el reparto de los recursos de la organización entre los distintos negocios en los que está presente. De acuerdo con esta definición, la estrategia indica qué es lo que la organización quiere lograr y los factores que influirán en que se consiga o no, Citado por (Castro 2010).
- **La estrategia competitiva o de negocio:** Hace referencia a las líneas de acción a seguir para mejorar el posicionamiento competitivo de cada una de las unidades de negocio de la empresa en sus respectivos sectores. En otras palabras, define la forma particular de competir en un determinado sector con el fin de alcanzar unas mayores ventajas competitivas sostenibles a largo plazo (Porter, 1985; Grant, 1995).
- **La estrategia funcional:** Que representa un componente importante de la estrategia de negocio, centrándose en las acciones llevadas a cabo en las diferentes áreas funcionales (Castro, 2010).

La Microempresa Climac es una institución dedicada a brindar servicios de instalación, mantenimiento y reparación de acondicionadores de aire a nivel nacional. Inicio sus actividades comerciales el 08/06/2000 como persona natural, se encuentra ubicada en el cantón Manta, ofreciendo excelentes servicios a diversas empresas y a personas particulares que expresan satisfacción por el servicio recibido.

### **Materiales y Métodos**

Este trabajo es un estudio descriptivo y documental basado en diferentes fuentes secundarias con el fin de investigar, explicar y ampliar el conocimiento acerca de la estructura organizacional y el liderazgo, El clima y la cultura organizacional son factores fundamentales en el estudio del liderazgo, pues pueden influir en las condiciones organizacionales que lo fomentan, restringen y determinan.



Existe cierta controversia sobre estos conceptos. Algunos autores consideran que clima y cultura organizacional hacen referencia a lo mismo (Katz & Kahn, 1999) mientras que otros consideran que se trata de fenómenos claramente diferenciados, en cuanto el clima hace referencia a las características organizacionales que los trabajadores perciben y describen de modo colectivo, en este sentido es subjetivo, temporal y manipulable; mientras que la cultura organizacional es el conjunto de normas y conductas aprendidas que moldean la forma de actuar de las personas, tiene una duración más larga y es menos vulnerable a la manipulación (Alonso, Sánchez, Tejero & Retama, 2000).

De la misma manera, es una investigación de tipo bibliográfico ayudado en el desarrollo investigativo debido a que permitió la recopilación de información a través de libros, tesis, artículos científicos, sitios webs., Este método facilitó a los investigadores la obtención de información importante, coherente y necesaria sobre el tema tratado. Debido a que es una investigación documental.

**Investigación bibliográfica:** La investigación bibliográfica se puede comprender (Stewart, 1984; McMillan y Kennedy 1981; Hart, 2001; Pritchard y Scott, 1996, citado en Méndez, 2008), 2013) como:

(...) un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado. El objetivo es procesar los escritos principales de un tema particular. Este tipo de investigación adquiere diferentes nombres: de gabinete, de biblioteca, documental, bibliográfica, de la literatura, secundaria, resumen, etc. (Danelly Salas Ocampo, 2019)

**Investigación descriptiva:** (Observacional, Exploratoria, “No experimental”, Formulativa, etc.). Exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Aquí se observa y se registra, o se pregunta y se registra. Describe el fenómeno sin introducir modificaciones: tal cual. Las preguntas de rigor son: ¿Qué es?, ¿Cómo es?, ¿Dónde está?, ¿Cuándo ocurre?, ¿Cuántos individuos o casos se observan?, ¿Cuáles se observan?. (Redvet, 2015).

## Resultados y Discusión

Se podría afirmar que el papel del liderazgo juega una pieza fundamental dentro de la Microempresa Climac ya que a través de aquello se puede impulsar y motivar al personal que labora dentro de la organización, por medio del uso de herramientas adecuadas para que contribuya con lo planteado y así contribuir en el crecimiento de la empresa creando fuerzas competitivas en el sector empresarial, sin dejar de lado a las crisis que se viven a nivel mundial y saliendo adelante a pesar de aquello.

De igual manera el fundamento realizado por (Ronda, 2020) en su estudio sobre liderazgo e implementación de la estrategia en la empresa, indica que la implementación de las estrategias involucra a todas las funciones y personas de la empresa, pero al ápice estratégico le corresponde evaluar y liderar los tres elementos esenciales de este proceso: el cambio estratégico, la estructura formal e informal y la cultura.

Por lo antes expuesto se considera que el papel del liderazgo es decisivo en esta fase de la dirección estratégica ya que los resultados positivos o negativos dependen de ello. El liderazgo es un arte o proceso para incidir sobre las personas de manera que realicen determinada actividad. Las personas siguen a aquellas que son portadoras de satisfacción de sus necesidades e intereses. Como resultados obtenemos que implementar la estructura organizacional y el liderazgo dentro de la microempresa Climac los cuales son puntos claves para que toda organización logre desarrollarse en su entorno, la comunicación efectiva que el líder y los miembros de equipo tengan deben de influir de manera positiva al momento de designar y comunicar las actividades que se deben realizar.

El análisis y discusión de los resultados logrados en el presente trabajo de investigación permitieron emitir un conjunto de conclusiones en función del objetivo propuesto. En relación con al objetivo identificar las características del liderazgo organizacional existentes en la microempresa Climac se puede observar como la mayor parte de la población que responde positivamente al indicador del sentido del humor, esto quiere decir que el personal administrativo estimula a sus compañeros para empezar el día con alegría estrategia utilizada para implementar la productividad de la empresa.

## Conclusiones

Podemos concluir que necesitamos el liderazgo tan desesperadamente en nuestras instituciones, y especialmente en nuestros negocios, porque las personas que trabajan en los negocios e instituciones de hoy son mucho más difíciles y demandantes, mucho más analíticas y más egoístas que nunca. El liderazgo organizacional es un concepto fundamental que debe constituirse como el proceso competitivo más importante de la organización. Porque, conlleva a perseguir una visión compartida; combina la capacidad de anticiparse y flexibilizar la organización para responder efectivamente a los cambios que convulsionan al mundo y que por ende la afectan a la empresa. Impulsar el espíritu creativo para así permitir que las organizaciones evolucionen, que creen conocimientos e innovación y logren sorprender al mundo, contribuyéndolo a ser un mejor lugar para vivir.

## Referencias

1. Akio, P. (S.f.). *Desarrollo de Liderazgo*. National Minority Aids Council.
2. Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (1999). Liderazgo: Un concepto que perdura. *Scielo*.
3. Alonso, Sánchez, Tejero & Retama. (2000). Organización y Liderazgo. *Redalyc*, 64-70. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?l/2990/299023508008>.
4. Castro, E. (2010). Las estrategias competitivas y su importancia en la buena gestión de las empresas. *Revista de Ciencias Económicas*.
5. Chandler, A. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of American Industrial Enterprise*.
6. Danelly Salas Ocampo. (2019). Investigación Bibliográfica. *Redalyc*, 16. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601904>
7. González, L. F. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud Universidad del Rosario.
8. Grant, R. (1995). *Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications*. . Blackwell Publisher.
9. Hamlet, B., & Isabel, M. (2009). *Epistemología En Torno A La Definición De Estrategias En Las Organizaciones*. Cumaná: Universidad De Oriente.
10. Hax, A., & Majluf, N. (1996). *The Strategy Concept and Process. A pragmatic approach*. Prentice hall.
11. Jones, G. R. (2008). *Teoría Organizacional Diseño y Cambio en las Organizaciones*. México: Pearson Educación.
12. Katz & Kahn. (1999). LA ORGANIZACIÓN Y EL LIDERAZGO. *Redalyc*, 64-72. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id/2990/299023508008>.
13. Lupano, M. &. (15 de 06 de 2008). *Estudios sobre el liderazgo*. *Psicodebate 6. Psicología, Cultura y Sociedad*, 16. Recuperado el 01 de 08 de 2021, de Estudios sobre el liderazgo. *Psicodebate 6. Psicología, Cultura y Sociedad*, 16.: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16410/2/2020\\_D%C3%ADaz%20y%20Serrano\\_Estrateg%C3%ADa\\_Liderazgo\\_Comunicaci%C3%B3n.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16410/2/2020_D%C3%ADaz%20y%20Serrano_Estrateg%C3%ADa_Liderazgo_Comunicaci%C3%B3n.pdf)

14. Lussier, R., & Achua, C. (15 de 09 de 2008). *Liderazgo, teoría, aplicación, y desarrollo de habilidades*. Recuperado el 01 de 08 de 2021, de Liderazgo, teoría, aplicación, y desarrollo de habilidades.:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16410/2/2020\\_D%C3%ADaz%20y%20Serrano\\_Estrateg%C3%ADa\\_Liderazgo\\_Comunicaci%C3%B3n.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16410/2/2020_D%C3%ADaz%20y%20Serrano_Estrateg%C3%ADa_Liderazgo_Comunicaci%C3%B3n.pdf)
15. Ohmae, K. (1989). *La mente del estratega*. Madrid: Mc Graw Hill.
16. Peris, F., Fernández, R., & Tarazona, F. (1995). *Curso de dirección y organización de empresas*. . Valencia-España: Editorial Tirant lo Blanch.
17. Peter Drucker. (s.f.). *Las fronteras de la gestión*.
18. Porter, M. (1985). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: Editorial Continental.
19. Pupo, C. B., Garrido, Y. C., & García, M. R. (2021). Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de la calidad en empresa cubana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.
20. R. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (14 de 09 de 1991). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Recuperado el 23 de 10 de 2021, de [paginas.facmed.unam.mx/](http://paginas.facmed.unam.mx/):  
<http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/12.p>
21. Redvet. (2015). Tipos de Investigacion. *Revista Electronica de Veterinaria*, 1-14. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
22. Ronda, G. A. (2020). *Liderazgo e implementación de la estrategia en la empresa*.
23. Stewart, 1984; McMillan y Kennedy 1981; Hart, 2001; Pritchard y Scott, 1996, citado en Méndez, 2008) . (2013). Investigacion Bibliografica . *Redalyc*, 50-70.
24. Stoner et. al. (1996). *Dirección Estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. Madrid.
25. *Tipos de investigación*. (23 de 07 de 2013). Recuperado el 23 de 10 de 2021, de [significados.com](https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/): <https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/>
26. Tracy, B. (2015). *Liderazgo (La biblioteca del éxito): 1*. México: Grupo Nelson.
27. Yarce, J. (s.f.). *¿Qué es el liderazgo?* Instituto Latinoamericano de Liderazgo Desarrollo Humano y Organizacional.