

UNIVERSIDAD: SANTO TOMAS
FACULTAD: NEGOCIOS INTERNACIONALES
PROGRAMA: MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN MBA

ANÁLISIS SOBRE LOS ESTILOS
GERENCIALES DE LAS PYMES EN EL MUNICIPIO DE
QUIBDÓ-CHOCO.

Karina Machado Monares

06/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
3. OBJETIVOS.....	13
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
4. JUSTIFICACIÓN.....	14
5. MARCO TEÓRICO.....	17
5.1. Liderazgo.....	17
5.2. Tipos de liderazgos y características.....	19
5.3. Liderazgo autoritario.....	20
5.4. Liderazgo coercitivo.....	21
5.5. Liderazgo benevolente.....	21
5.6. Liderazgo consultivo.....	21
5.7. Liderazgo participativo.....	21
6. Modelos gerenciales.....	21
8. METODOLOGÍA.....	23
8.1. Tipo de investigación.....	24
8.2 Nivel de investigación.....	25
8.4. Recolección de información.....	26
9. RESULTADOS.....	27
10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	31
11. Conclusión.....	36
Referencias.....	37

ANÁLISIS SOBRE LOS COMPONENTES GERENCIALES DE LAS PYMES EN EL MUNICIPIO DE QUIBDÓ-CHOCO

1. INTRODUCCIÓN

La globalización ha impactado en los sistemas productivos de todo el mundo y en lo que hace referencia a las pymes, puede decirse que estos impactos pueden ser considerados como positivos o negativos de acuerdo con la gestión empresarial que se realiza en ellas. Así, los aspectos gerenciales que se implementan en cada entorno geográfico y en cada empresa cobran especial relevancia cuando se habla de la productividad y la competitividad de cada una de estas empresas.

Prada, (2022) afirma que, América latina ha financiado por medio del crédito pymes programas dirigidos a la innovación, renovación y proveedores subsidiados a tasas accesibles desde hace más de dos siglos; sin embargo, las políticas en financiamiento se ven debilitadas o no conformadas por un apoyo del 100%. Del mismo modo, estudios evidenciados en América latina, permitieron identificar que los principales recursos empresariales en función de pymes y éxito empresarial son administrados con mayor determinismo, financiamiento público y finalmente potenciales efectos financieros

Las Pymes dentro del departamento de Chocó, corren el riesgo de ser debilitadas dado que se evidencian fallas de carácter, bienes, servicios, negocios diversos, esquemas, organizaciones o dentro de su propia independencia. Dentro de estos aspectos se encuentran: Limitado acceso a financiamiento: Las PYMES en el Chocó se enfrentan a dificultades para acceder a financiamiento debido a la falta de garantías y la falta de una cultura crediticia arraigada en la región. La falta de instituciones financieras y de programas específicos para apoyar a las PYMES limita sus oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, realizando información relevante para el análisis general de las Pymes a fin de lograr determinar cuáles son los estilos gerenciales que utilizan los directivos de las Pymes del municipio de Quibdó, Chocó, que inciden en la competitividad de estas empresas.

Por ultimo se tiene en cuenta que los resultados encontrados resaltan que, los estilos gerenciales y los estilos gerenciales están estrechamente relacionados con los estilos de liderazgo y los componentes clave para el éxito de las pymes. Los estilos autocrático, democrático, participativo, autoritario y paternalista son ejemplos de estilos de liderazgo que pueden estar asociados con diferentes estilos gerenciales. Cada empresa debe adaptar su estilo gerencial según sus características y objetivos, teniendo en cuenta la importancia de la planificación estratégica, la gestión financiera, la gestión del talento humano, la eficiencia en los procesos, la capacidad de innovar y adaptarse, y la orientación al cliente.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo de las organizaciones actualmente ha favorecido las nuevas estrategias en materia de gestión empresarial; por lo que indagar dentro de estrategias permitirá reflejar la incidencia en materia de efectividad con el fin de emplear y reflexionar acerca de las nuevas estrategias direccionadas al logro de los objetivos organizacionales a reformas más efectivas. analizar la situación, es de vital importancia en la nueva dirección empresarial, así como el uso adecuado de sus recursos y de los principales espacios que engloban al análisis gerencial de las Pymes.

En cuanto al desarrollo de las pymes, es esencial hacer referencia ley 590,:

“Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos.

Estimular la formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas” (International Labour Organization, 2000).

Las pymes dentro de Colombia conforman un importante elemento para la economía; las barreras que implican el desarrollo de su creación, así como

perdurabilidad en el tiempo se rigen de aspectos propios del mercado colombiano (Reatiga, 2018). García (s.f.) afirma que

El mercado internacional está experimentando cambios constantes, y las empresas se enfrentan a niveles competitivos cada vez más altos. En este contexto, es crucial evaluar cómo estas dinámicas afectan la gestión de calidad en diferentes industrias (p.2).

En el municipio de Quibdó, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) representan el 95% del total de empresas. Esta amplia presencia de Pymes en la región destaca la importancia de estudiar sus estilos gerenciales. Comprender estos estilos es esencial para impulsar el desarrollo tanto de las empresas como de la región. Sin embargo, existe una preocupación significativa en relación con la supervivencia a largo plazo de las Pymes en Quibdó. Las empresas que no reinvierten sus ganancias y no adoptan ventajas competitivas están en riesgo de desaparecer. Además, muchas de estas empresas carecen de estilos gerenciales modernos que se adapten a los cambios en un entorno globalizado. Dadas las dificultades económicas del departamento y la limitada capacidad de los clientes para acceder a bienes y servicios, las empresas locales no generan los ingresos esperados. Esta situación podría empeorar si las Pymes no implementan estilos administrativos más efectivos y acordes con las demandas actuales del mercado.

Considerando la situación económica por la que atraviesa el departamento, los clientes no cuentan con facilidad para acceder a bienes y servicios, debido a esto las empresas no generan muchos ingresos (Cueto, 2021). Frente a las dificultades que tienen las pequeñas empresas en Colombia, para sobreponerse y mantenerse en el mercado, es necesario generar e implementar estilos administrativos diferentes, como expresa Martínez, (2011) menciona lo siguiente, “más que información y recursos, requieren habilidades...directivas” refiriéndose a las exportaciones de las PYMES.

Para el Municipio de Quibdó es necesario generar un conocimiento de la realidad de las empresas en cuanto a su productividad, competitividad, mantenimiento en el mercado y la manera en la cual son gerenciadas por sus propietarios y administradores, toda vez que las estrategias administrativas implementadas permiten u obstaculizan el crecimiento de las empresas y el logro de sus objetivos de acuerdo con Fernández, Cañizares y Romero (2019) afirman que “los sistemas de información

gerencial se han vuelto una herramienta muy útil para el proceso de toma de decisiones, así como para la planificación y el control de los procesos” (p.371). y puede afirmarse que, en el Departamento del Chocó, los estilos gerenciales aplicados están más relacionados con la tradición que con el manejo de sistemas de información, con la gestión del conocimiento o con estrategias administrativas modernas

Por otro lado, las organizaciones son regidas por el ritmo que marcan el surgimiento de una serie de cambios acelerados, tales como: avances tecnológicos, volatilidad de las variables de los mercados, férrea competencia globalizada, usuarios y consumidores más preparados y exigentes. Es imprescindible buscar una mayor adaptabilidad y flexibilidad a la hora de enfrentar los retos donde se debe recurrir a medidas rápidas independientemente de la naturaleza de las operaciones en las cuales se trabaje, lo que no sucede en el Chocó y que se evidencia en las afirmaciones de Bonilla (2020).

“Los resultados empresariales en la MiPyme del sector agrícola del Chocó se identifican que la gestión de la innovación debe apoyarse de las capacidades tecnológicas e involucrar a las personas, la cultura, comunicación y organización en los sistemas de producción” (p.27).

El sector en sí mismo, es el más representativo de las Pymes por lo que su aporte de la micro, pequeña y mediana empresa industrial se refleja que en la Encuesta Anual Manufacturera.

Por su parte, ACOPI (2017) afirma que “valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado” (p.1).

Por lo tanto, resulta esencial incentivar créditos que lleven a la innovación y transformación productiva de las medianas empresas de la ciudad de Quibdó, así mismo, utilizar la estrategia de Educación Económica y Financiera para incrementar y desarrollar los conocimientos en esta materia. Sin embargo, es indiscutible que, a nivel nacional, una gran parte de las medianas empresas no tienen acceso regular a los diferentes mecanismos de créditos que ofrece el sistema financiero formal, a pesar que en su mayoría cumplen con los requisitos establecidos por la banca formal, para

ser consideradas como empresas sujetas de crédito en el sistema formal financiero. ACOPI (2017):

En cuanto al desarrollo sectorial de la PYME, se observa la gran concentración de la industria en aquellos segmentos basados en el aprovechamiento de los recursos naturales, tanto de origen agropecuario como minero. Este grupo de sectores representa el 71% de la producción industrial. Si excluimos la refinación de petróleo y la industria petroquímica, la manufactura basada en el aprovechamiento de los recursos naturales representa aproximadamente el 60% del total industrial (p.1).

En cuanto al objeto de esta investigación, los estilos gerenciales, se relacionan ampliamente con la forma de decisiones administrativas dentro del rubro empresarial por lo que los recursos se han visto influenciados por las metas para la empresa, siendo en algunos sectores más rígidos que otros considerando los aspectos financieros. La experiencia y capacidad para generar nuevos vínculos en prácticas adecuadas resulta de la adquisición de mayor fuerza laboral, recursos y aspectos financieros (Rojas y Carillo, 2014).

En el caso de Chocó, no se puede asumir que es inerte, que no cambia o que no evoluciona, hay una generación de gerentes que rápidamente se donde no solo se sectoriza al sector agropecuario.

Perea (2021) refiere que “las Pymes de Quibdó, en sus contingencias contables adolecen de flujo de caja, recursos para pago de nómina, cumplimiento de compromisos y sostenibilidad administrativa y financiera” (p.10). Logrando así un impacto secuencial dentro del territorio tras el apoyo económico. Por otro lado, Palacios (2020) afirma que:

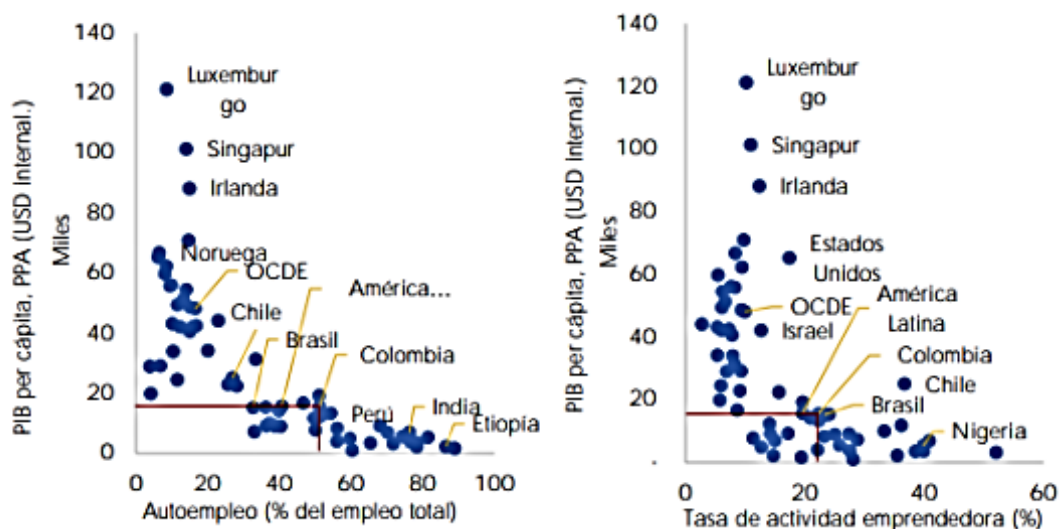
Según el DANE en el año 2019 la ciudad de Quibdó cuenta con 4954 microempresas de las cuales el 62% ha tenido o tiene microcréditos y el 38% no ha podido acceder a esta modalidad de crédito, por este motivo los microempresarios manifiestan que se ven en la obligación de solicitar préstamos a los llamados gota gotas, pagando tasas de interés de hasta un 20% mensual (p.4). Las fuentes de financiamiento son de primera mano para el desarrollo de las Pymes. Dentro de la ciudad de Quibdó, se muestra un grado de interés creciente en su desarrollo como forma de reducir la pobreza, de generar empleo, de contribuir a los ingresos departamentales y al crecimiento económico y como una alternativa para estimular el

sector privado y promover el espíritu empresarial en nuestra ciudad como parte del emprendimiento creciente del siglo considerando el aumento de actividades emprendedoras en Colombia (Ver Figuras 1 y 2).

En Colombia se exhiben cifras de uso del Pymes respetables, lo cual hace conjeturar que si esas barreras se eliminaran el crecimiento del sector sería exponencial. Así lo afirma, Franco y Pulido (2010). La creación de empresas proporciona a una sociedad se ven fuertemente condicionados por la tasa de mortalidad de las empresas en sus primeros años de vida. Los datos al respecto muestran que la mayoría de las pymes viven por corto tiempo; dentro de los primeros cinco años de vida cerca de la mitad de las iniciativas empresariales fracasan siendo éste un fenómeno que afecta a muchos países (p.79).

Figura N. 1

Comparación Internacional entre PIB per cápita, autoempleo y tasa de actividad emprendedora, 2019



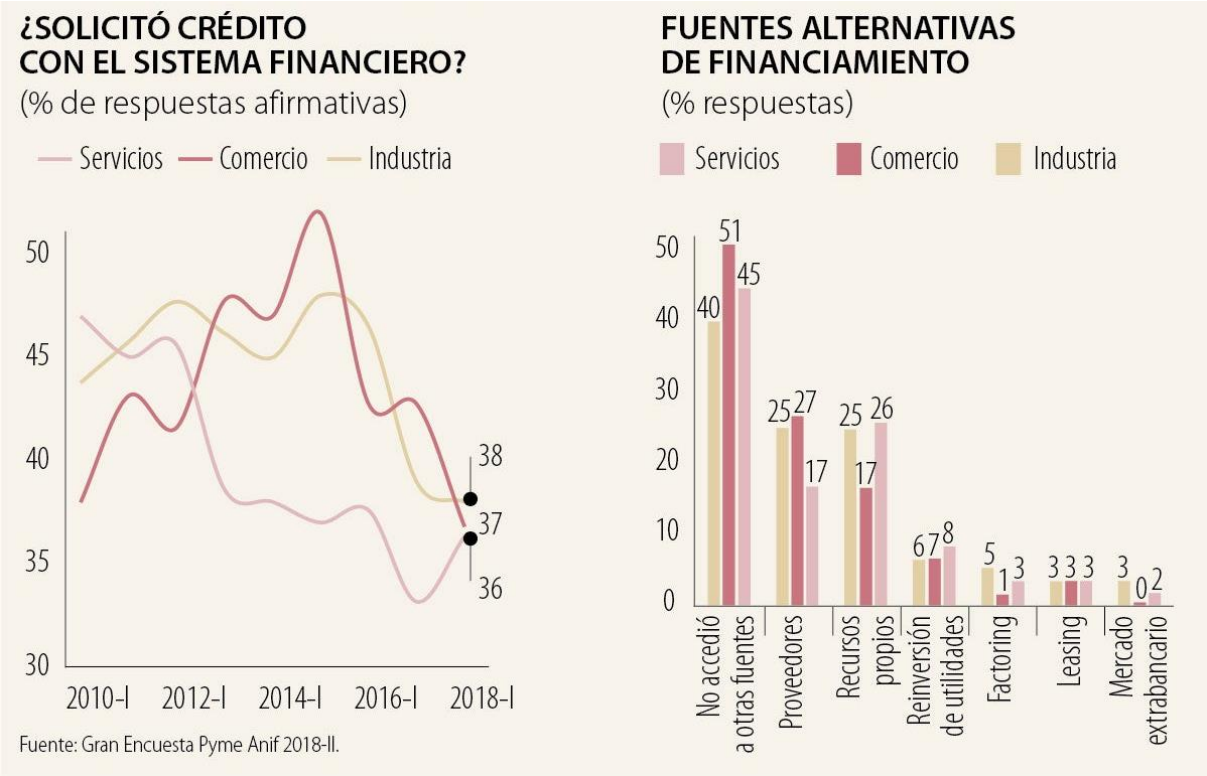
Fuente: Palacios (2021)

En el gráfico anterior se evidencia Colombia en 50% del autoempleo total, representando 18 miles (USD internacional) del PIB per capita. Del mismo modo se observa la tasa de actividad emprendedora donde Colombia se ubica cerca del 20%. No debe ir en cursiva

Palacios (2021) afirma que. El sistema financiero colombiano no contaba con la fortaleza necesaria para atender las necesidades que exigía el mercado, muestra de esto es que para 2005 menos del 50% de la población contaba con al menos un producto financiero, cifra que para el año 2007 llega al 55% de la población (p.25).

Figura N.2.

Encuesta Pyme solicitud de crédito con sistema financiero y fuentes alternativas



Fuente: Clavijo (2019)

En el gráfico anterior se evidencia en el contexto de solicitudes de créditos con el sistema financiero en Colombia el evidente pico del sector comercio en el 2014, sin embargo, este desciende para el 2018, donde el sector con mayores solicitudes es el industrial. De mismo modo se evidencia como el 40% de las industrias, 51% del comercio y 45% de los servicios no accedió a otras fuentes alternativas de financiamiento.

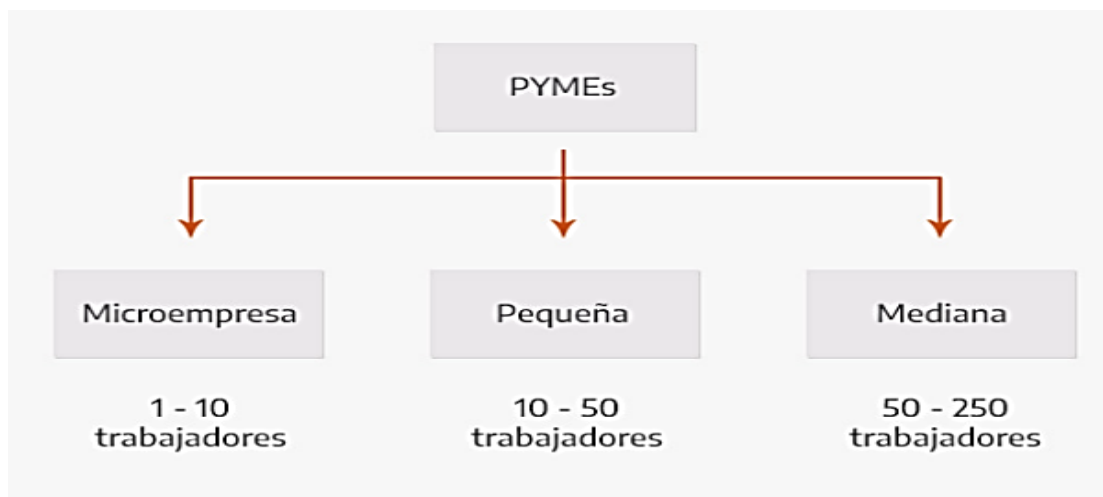
Es indispensable adoptar nuevos estilos gerenciales en las Pymes, debido a que permiten que la pequeña empresa mejore económicamente, crezca y mantenga durabilidad en el tiempo. Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario estudiar y

diseñar exhaustivamente estilos administrativos que permitan mejorar condiciones gerenciales y existe una conexión entre el administrador y la empresa.

Según la ley para el Fomento de las micro empresas, mediana y pequeñas en Colombia se clasifican de acuerdo al auge de su magnitud de trabajadores siendo microempresas superiores a 10 trabajadores con 501 salarios mínimos mensuales, pequeña empresa de 11 a 50 trabajadores con activos de 501 salarios mensuales y empresas medianas entre 51 y 200 trabajadores con activos de 5.001 y 15.000 salarios (ACOPI, 2017) (Ver figura 3).

Figura N.3.

Clasificación del Pymes



Fuente: Enciclopedia Económica (2022)

En el gráfico anterior se describe la clasificación de las PYMEs: Microempresas si contienen de 1 a 10 trabajadores, pequeñas empresas si tienen de 10 a 50 y mediana si tienen de 50 a 250 trabajadores.

Las pymes dentro del mercado colombiano se pueden identificar a través del tiempo como un sistema amplio que ha prevalecido en constante evolución en conjunto con el desarrollo económico del país, dentro del cual se encuentran las empresas de Chocó (Reatiga, 2018). Del mismo modo, Ángel citado en Reatiga (2018) afirma que:

“Las pequeñas y medianas empresas (pymes) desempeñan un papel fundamental en la economía, especialmente por su contribución a la generación de

empleo y al desarrollo de la comunidad donde se ubican. Este es un fenómeno que se observa tanto en América como en Europa” (p.2).

Generalmente las Pymes cuentan con personal calificado para desempeñar labores administrativas, pero en muchas ocasiones desaprovechan su potencial. Analizar las empresas tras sus niveles tecnológicos y márgenes de productividad y/o competitividad permiten desarrollar mercados mayormente enfocados a la ganancia sin adoptar estilos más prácticos de Pymes para el éxito empresarial (Córdoba citado en Gámez, Morales y Ramírez (2018) afirman que: La tecnología es un determinante en la productividad y competitividad de las empresas debido a que sus inversiones se dirigen a procesos productivos, dejando a un lado las inversiones tecnológicas, lo cual les permitiría llegar a diferentes mercados (p.79).

En este sentido, se hace importante poder conocer los determinantes de la productividad y la competitividad de las Pymes del Municipio de Quibdó en relación con las estrategias administrativas y estilos gerenciales que utilizan, toda vez que el Municipio y el Departamento no se encuentran industrializados y podría afirmarse que las empresas que se ubican en este contexto no son fuente de generación de valor ni de riqueza para el territorio. Es por ello que conocer sus estilos gerenciales brindará información que permita modificar sus patrones de acción para mejorar su productividad y competitividad y así convertirlas en agentes de desarrollo social.

Es menester determinar en el comportamiento organizacional de estas empresas, los factores de orden administrativo que influyen en su éxito su fracaso y en la manera en la que aportan al desarrollo social de la región. Dentro de ellos se pueden detectar aspectos tanto positivos como negativos, en este último aspecto, existen muchos inhibidores que arremeten con el desenvolvimiento empresarial, entre ellos se encuentran las incapacidades de aprendizaje, los estilos de aprendizaje; apuntando que la transformación de la economía genera empleo adaptativo sistemáticos y/o económicos necesarios para el crecimiento económico de un país (Villareal, Solís Ríos, 2011). El sector de las empresas medianas y pequeñas apunta a la transformación de la economía al generar empleos y al ayudar a la adaptación e innovación del sistema económico, esto indica que son necesarias para el crecimiento económico de un país. Villareal, Solís y Ríos (2011) afirman que:

Empresas medianas y pequeñas apunta a la transformación de la economía al generar empleos y al ayudar a la adaptación e innovación del sistema económico, esto indica que son necesarias para el crecimiento económico de un país, por lo que necesitan todo el apoyo que se les pueda otorgar, tanto por parte del gobierno, como por parte de los académicos estudiando los factores que les permitan ser rentables y permanecer en el tiempo (p.21).

Así pues, la evidencia empírica sugiere que las pequeñas y medianas empresas en todo el mundo manifiestan relevancia financiera dentro de la economía de un país pero demuestra debilidades derivadas de su tamaño lo que las clasifica dentro de un tipo específico de microempresa; siendo la falta de profesionalización, la deficiente estructura interna, la falta de acceso a financiamientos formales, entre otros apartados como, la inexperiencia de los gerentes o su falta de formación académica o gobiernos; inflación, ventas y la inseguridad, que influyen en el comportamiento de las empresas.

En este contexto, es esencial generar un conocimiento profundo de la realidad de las empresas en Quibdó. Esto implica analizar su productividad, competitividad y cómo son gestionadas por sus propietarios y administradores. Las estrategias administrativas juegan un papel fundamental en el crecimiento de las empresas y en la consecución de sus objetivos. Para abordar estas deficiencias, se propone la implementación de estilos gerenciales más modernos y eficaces. Esto incluye el uso de sistemas de información gerencial para la toma de decisiones, la planificación y el control de procesos. Actualizar las prácticas de gestión es esencial para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio. Además, es imperativo que las empresas en el Chocó sean más adaptables y flexibles para enfrentar los desafíos que surgen debido a avances tecnológicos, volatilidad de los mercados y competencia globalizada. Esta adaptabilidad es esencial para garantizar la supervivencia y el crecimiento en el mercado actual.

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que las pymes colombianas tienen bajo nivel de innovación y bajo nivel de competitividad y que las del municipio de Quibdó no son ajenas a esta situación, por lo que es necesario preguntarse ¿Cuáles son los estilos gerenciales que utilizan los directivos de las Pymes del municipio de Quibdó Chocó, que inciden en la competitividad de estas empresas?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los estilos gerenciales que utilizan los directivos de las Pymes del municipio de Quibdó, Chocó, que inciden en la competitividad de estas empresas.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características de las pymes del municipio de Quibdó, Chocó y los estilos gerenciales que se implementan en ellas.
- Describir la relación entre los estilos de liderazgo, los estilos gerenciales implementados en las pymes del municipio de Quibdó, Chocó.
- Determinar los componentes de los estilos gerenciales más adecuados al contexto de las pymes del municipio de Quibdó, Chocó.

4. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se presentan como una parte crucial del tejido empresarial y económico de Quibdó, Chocó, y, de hecho, de muchas regiones en todo el mundo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas empresas han experimentado una disminución evidente en su actividad y desempeño en los últimos tiempos. Esto no solo es una preocupación local, sino también un tema de relevancia global. La importancia de esta investigación radica en que, si se logra enfocar en la optimización de sus procesos gerenciales, las Pymes en Quibdó tienen un futuro prometedor. Los procesos gerenciales eficaces son el corazón de cualquier empresa y, en el caso de las Pymes, pueden marcar la diferencia entre el éxito y la lucha por sobrevivir.

Un aspecto clave a considerar es que el éxito de las Pymes no solo afecta su propia operatividad, sino que también tiene ramificaciones significativas en múltiples áreas. Por un lado, existe un impacto tecnológico, ya que las Pymes que adoptan prácticas gerenciales más eficientes a menudo están mejor posicionadas para adoptar y aprovechar las últimas tecnologías, lo que las hace más competitivas en el mercado.

Adicionalmente, los beneficios se extienden al ámbito económico y financiero. Como mencionan Cárdenas, Hernández y Vargas (2019), afirman que entre un 50 y 60% del valor agregado de las economías es proporcionado por las pequeñas y medianas empresas (pymes)" (p,7). Por lo tanto, un gran porcentaje del valor agregado en las economías proviene de las Pymes. Por ende, su éxito o fracaso tiene un impacto directo en la prosperidad económica de la región. Las Pymes que prosperan contribuyen al crecimiento económico, generando empleo y estimulando la inversión local. En la misma sintonía, no se puede pasar por alto el aspecto político. Las políticas gubernamentales y las decisiones regulatorias a menudo se ven influenciadas por la salud y la vitalidad del sector de las Pymes. Si las Pymes son fuertes y están funcionando eficientemente, esto puede influir en políticas favorables que promuevan aún más su desarrollo y crecimiento. Por otro lado, si las Pymes enfrentan dificultades, esto puede requerir intervención gubernamental y cambios en las políticas para apoyarlas.

Del mismo modo, Zapata (2004) afirma que “los diagnósticos y conclusiones generales aparecen como problemas significativos: deficiencias en la gestión, problemas de falta de asociatividad, influencias negativas de las variables del entorno y la falta de crédito y apoyo gubernamental” (p.120). Siendo así, imprescindible buscar una mayor adaptabilidad y flexibilidad a la hora de enfrentar los retos donde se debe recurrir a medidas rápidas independientemente de la naturaleza de las operaciones dentro de las instituciones económicamente efectivas.

Para muchas empresas, la satisfacción del cliente es lo fundamental siendo el proceso en producción eficaz; considerando los sistemas actualizados, así como la subsecuente distribución en logística, apoyada en sistema administrativos en direccionalidad pymes, gestión, coordinación y planificación. Eventualmente, estos sistemas permitirán renovación de métodos administrativos obsoletos disponiendo de normas adecuadas en gestión.

En particular, el modelo de gestión de operaciones para pymes en día resulta de diferentes recursos dado que son una estructura operacionalmente modelo para comprar, transformar, y suministrar opciones para el alcance del objetivo empresarial. Velazco citado en Sarmiento (2019) afirma que: Es distinto al de la gran empresa, básicamente por los recursos tecnológicos utilizados, el lenguaje, la estructura y la cultura bajo la cual opera el modelo. Todas las empresas tienen que comprar, transformar, vender y suministrar el bien o el servicio. Por lo tanto, plantear un estilo significa proponer un conjunto de requerimientos y acciones que permiten, de manera sistemática y repetitiva, alcanzar este objetivo (p.8).

La logística en gestión de Pymes, tiene la finalidad de satisfacer las necesidades en las mejores condiciones económicas para la empresa y para un nivel de servicio determinado, donde está al ser una columna vertebral propia para el desarrollo del país y un motor para despegar nuevas inversiones en infraestructuras y globalización económica, con el fin de elevar la competitividad frente a otras grandes o pequeñas empresas. Los factores por los cuales las empresas buscan ofrecer sus productos a nivel internacional, proporcionando un mercado más.

El proyecto resulta factible por sus propios componentes científicos teóricos en materia de PYMES dentro de la región, del mismo modo resulta pertinente ante su propio propósito en analizar los componente de PYMES Choco, los cuales fueron

determinados tras el establecimiento y agrupación de artículos secuenciales en actuación categorizada PYMES, convenientemente su funcionalidad ampliaría dentro de diferentes paradigmas el crecimiento empresarial de la región, con el fin de aumentar económicamente el desarrollo de estas empresas dentro de un mercado creciente. Eventualmente, posee implicaciones cualitativas con alto valor teórico, necesarias para la comprensión del fenómeno previamente argumentadas, consecuentemente la utilidad metodológica, propone comprender y analizar cualitativamente las PYMES, a través de la recolección de datos primarios empleando como instrumento metodológico; la entrevista y subsecuentemente comprobar su veracidad por medio de justificaciones basadas en aportes formales dentro del campo.

5. MARCO TEÓRICO

En el proceso de comprender y abordar los desafíos que enfrentan las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el municipio de Quibdó, Chocó, es esencial contar con un sólido marco teórico que sirva como brújula en esta travesía de investigación. Establecerá los cimientos conceptuales y teóricos sobre los cuales se erige toda esta indagación.

Las Pymes representan una parte vital de la estructura económica en Quibdó, y su éxito o fracaso tiene un impacto significativo en la comunidad y la región en su conjunto. Para comprender a fondo los factores que influyen en el rendimiento y la gestión de estas empresas, es necesario apoyarse en un conjunto diverso de teorías y enfoques provenientes de campos como la gestión empresarial, la economía, la sociología y la tecnología, entre otros.

Este marco teórico se sumerge en las aguas de la gestión empresarial moderna, explorando conceptos fundamentales relacionados con los estilos gerenciales, la resiliencia empresarial, la adopción tecnológica y la competitividad en el contexto de las Pymes. Además, se adentra en las implicaciones políticas y económicas que rodean a estas empresas, considerando su contribución al desarrollo económico y al empleo en la región. A medida que navegamos a través de estas teorías y enfoques, se irá esbozando un panorama claro de los desafíos y oportunidades que enfrentan las Pymes en Quibdó. Al mismo tiempo, se buscará identificar las herramientas y estrategias más adecuadas para potenciar su crecimiento y resiliencia en un entorno empresarial en constante evolución.

No solo actuará como el faro que guía esta investigación, sino que también iluminará el camino hacia soluciones efectivas y estratégicas para fortalecer las Pymes y, por ende, contribuir al desarrollo sostenible de la región. A medida que avanzamos en la exploración de estas teorías y conceptos, estaremos preparados para abordar el desafío central de esta investigación: identificar los estilos gerenciales más adecuados y las estrategias óptimas para impulsar el éxito de las Pymes en Quibdó, Chocó.

5.1. Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de características que permiten a un individuo poseer autoridad sobre un grupo de personas por medio del desarrollo y ejecución de habilidades específicas. Del mismo modo, las capacidades del liderazgo permiten tomar decisiones, interactuar con su entorno, tener visión a largo plazo y manejo y control de la comunicación, entre otros aspectos que son esenciales al momento de ejercer autoridad sobre otros y motivarlos a la acción. Rosero, Núñez, Núñez y López (2019) sostienen que:

El liderazgo en el desarrollo empresarial enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas (Rosero, et.al, 2019) p.2.

El desarrollo empresarial dentro del mundo globalizado y tecnológicamente vanguardista tiene que hacer uso del liderazgo dentro de los procesos administrativos y gerenciales pues para obtener los mejores porcentajes de productividad, resulta necesario que los jefes, líderes y administrativos influyan dentro del proceso de lograr sus objetivos y metas planteadas (Cedeño, Almeida y Salazar, 2021). Del mismo modo, Ramírez citado en Balanta, Quintana y Erazo (2020) afirma que “El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza sicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones” (p.5).

El liderazgo es, pues, un componente fundamental de la administración moderna, pues a través de él es posible influir en los colaboradores, motivarlos para la acción, mantenerlos orientados y enfocados en los objetivos y lograr que contribuyan con el desarrollo de la organización. Pero cabe resaltar que no todos los tipos de liderazgo son adecuados para todas las empresas y todas las personas, existen unos tipos o estilos de liderazgo que son más adecuados, funcionales y productivos en contextos determinados. Es por ello que se debe determinar cuál es el más adecuado según las características de la organización, su estilo administrativo y sus miembros.

A continuación, hablaremos un poco acerca de algunos de estos tipos de liderazgo:

5.2. Tipos de liderazgos y características

En cuanto a las características del liderazgo, se puede decir que tiene unas características intrínsecas que lo definen según Balanta, Quintana y Erazo (2020) afirman que el líder

1) Motiva y premia a su equipo, lo fortalece, lo conoce, lo alienta al cumplimiento y cuando lo logran lo reconoce y lo premia.

2) Brinda confianza a participar activamente, socializa adecuadamente las metas y objetivos, escucha sus ideas o propuestas.

3) Inspira y es ejemplo. Es estilo a seguir por su buen trato y respeto.

4) Azume riesgos y prepara los distintos escenarios.

5) Afronta los cambios y los embates de las distintas situaciones que pueden poner en riesgo la organización.

6) Es empático y se preocupa por el bienestar de su equipo.

El liderazgo desempeña un papel fundamental en el crecimiento de las pymes. Aunque estas empresas suelen tener recursos limitados y enfrentar desafíos únicos, un líder efectivo puede marcar la diferencia en su capacidad para prosperar en un entorno empresarial competitivo. En primer lugar, el liderazgo en las pymes proporciona dirección y visión. Un líder sólido tiene la capacidad de establecer metas claras y una estrategia empresarial que guía a la organización hacia el éxito. Esto implica identificar oportunidades, evaluar riesgos y tomar decisiones informadas para el crecimiento y la rentabilidad a largo plazo (Ysea & Sirit, 2019).

Además, el liderazgo en las pymes implica la gestión eficaz de los recursos humanos. Un líder efectivo puede reclutar y seleccionar a los empleados adecuados, así como desarrollar y motivar a su equipo. Esto fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con el éxito de la empresa. El liderazgo también desempeña un papel crucial en la

comunicación dentro de la organización. Un líder sabe efectivo cómo transmitir claramente la visión, los objetivos y las expectativas a todo el equipo. Esto fomenta una comunicación abierta y bidireccional, donde los empleados se sintieron escuchados y pueden contribuir con ideas y sugerencias para mejorar la empresa.

En las pymes, el liderazgo también implica la capacidad de adaptarse al cambio. En un entorno empresarial dinámico, un líder efectivo debe ser flexible y estar dispuesto a ajustar las estrategias y los procesos según sea necesario. Esto permite a la empresa enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes de manera rápida y eficiente.

Por último, el liderazgo en las pymes promueve una cultura empresarial sólida. Un líder efectivo establece los valores y la ética de la empresa, y fomenta la colaboración, la innovación y el trabajo en equipo. Esto crea un entorno donde los empleados se sienten comprometidos, motivados y orgullosos de ser parte de la organización (Súarez & Vera, 2019).

El liderazgo desarrolla dentro de una compañía fundamentalmente con el propósito de generar dirección, confiabilidad y objetividad tras el desarrollo de ideas factibles. Las investigaciones evidenciaron que el liderazgo transformacional es directamente proporcional a la responsabilidad social de la mayoría de las partes interesadas (Balanta, Quintana y Erazo, 2020). De acuerdo con Lickert, los tipos de liderazgo son: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo, sin embargo, según los aportes de Weber, Lippit y White, el liderazgo desempeña un papel crucial en las empresas, independientemente de su tamaño. Los diferentes estilos de liderazgo, como el autoritario, paternalista, laissez-faire, democrático y participativo, ofrecen enfoques distintos para guiar y motivar a los empleados. Un líder efectivo debe ser capaz de adaptarse y utilizar el tipo de liderazgo más adecuado según las circunstancias, fomentando un entorno de trabajo positivo, productivo y orientado al logro de los objetivos de la organización (Alcázar, 2020).

Los siguientes estilos de liderazgo son los más cercanos a lo que se ve en las empresas del municipio.

5.3. Liderazgo autoritario

El liderazgo autoritario es un estilo de liderazgo en el que el líder mantiene un control absoluto sobre el grupo. El líder del grupo, se encarga de tomar la decisiones

así como el proceso, desarrollo implícito y explícito sobre todas las actividades. Eventualmente, los líderes autoritarios son directos, firmes, críticos y exigentes; generando un entorno poco favorable para el cambio (Florez & Sanchez, 2020).

5.4. Liderazgo coercitivo

El liderazgo coercitivo es un estilo de liderazgo en el que el líder usa amenazas, castigos y otras formas de intimidación para que los seguidores hagan lo que quieren por tanto existe un control sobrevalorado en lo que respecta a las relaciones interpersonales, laborales o personales con sus seguidores (Galiani & Terlato, 2020).

5.5. Liderazgo benevolente

El liderazgo benévolo es un estilo de liderazgo en el que el líder muestra preocupación por el bienestar de sus seguidores, así como un amplio interés en desarrollar relaciones con sus trabajadores con el propósito de comprender individualmente las necesidades del individuo.

5.6. Liderazgo consultivo

El liderazgo consultivo es un estilo de liderazgo en el que el líder busca la opinión de los seguidores antes de tomar decisiones. Consecuentemente, este liderazgo se basa en idealizar al líder dentro del marco de consultoría, determinando afectados dentro del grupo de trabajo.

5.7. Liderazgo participativo

El liderazgo participativo es un estilo de liderazgo el cual involucra seguidores, con el propósito de mejoras en todas las decisiones; dentro del liderazgo participativo “todos poseen algo que decir”, es decir dentro de este liderazgo estos líderes se constituyen por la voluntad y participación del entorno de trabajo (Mehdipour & Mohebikia, 2019)

6. Estilos gerenciales

Los estilos gerenciales son estrategias de gestión que implementan las compañías para dirigir y desarrollar su sistema interno. Existen diversos estilos que las organizaciones pueden emplear; sin embargo, deben estar relacionados

estrechamente con la realidad que vive la empresa. ESAN BUSINESS (2019) afirman que:

- **Estilo de planificación estratégica** Consisten en emplear un análisis estratégico, el Balanced Scorecard, PEST, DAFO, brechas, océano azul y el análisis de las cinco fuerzas de Porter con el fin de llegar a los objetivos y ejecuciones planteada dentro de la empresa (Botín, 2022).
- **Estilo de calidad total** Consiste en un tipo de gestión que permite emplear una búsqueda de calidad, dentro diferentes procesos de una organización. La calidad total es una estrategia de mejora continua que alcanza a todas las áreas, personal y clientes de una empresa (Enciclopedia libre, 2023).
- **Estilo empowerment** Representa el proceso a través del cual los individuos, grupos y comunidades llegan a tener la capacidad de controlar sus circunstancias con el fin de alcanzar sus propios objetivos. García, Cevallo y Cruz (2019) expone que:

El empowerment o empoderamiento es una herramienta que tiene la capacidad de brindar poder al empleado para autogestionar su trabajo y los recursos requeridos, para realizarlo con calidad, confianza y productividad (p.35).

- **Estilo prospectivo:** Los estilos prospectivos empresariales establecen escenarios de fuerzas impulsadoras por lo que la inquietud del propio ser humano desarrolla acciones que permiten disminuir la incertidumbre de las propias bases teóricas empresariales a fin de desarrollar una planeación de diferentes alternativas administrativas.
- **Estilo del océano azul:** Pensemo (2023) expone que: La estrategia del océano azul es la búsqueda simultánea de diferenciación y bajos costos para abrir un nuevo espacio de mercado y crear nueva demanda. Se trata de crear y capturar espacios de mercado no colonizados y, de ese modo, hacer de la competencia un factor irrelevante (p.1).

7. Relación entre estilos de liderazgo y estilos gerenciales

La relación existente entre la necesidad de contar con líderes y liderazgo dentro de los estilos gerenciales se evidencian dentro del éxito empresarial siendo el dinamismo, conocimiento, carisma, competencias, empatía, aptitudes propias y adquiridas con las cuales podrá afrontar situaciones y retos. Existen una evidente relación entre los estilos de liderazgo y gerenciales.

Estilo de Liderazgo Transformacional: Estilo de liderazgo carismático Los líderes transformacionales inspiran y motivan a los empleados a través de su visión y carisma. Generan entusiasmo y compromiso en el equipo, estimulando el cambio y la innovación.

Estilo de liderazgo de coach Los líderes transformacionales actúan como mentores y coach, brindando apoyo y desarrollo personal a los empleados, y ayudándoles a alcanzar su máximo potencial. El desarrollo de las organizaciones ha favorecido ampliamente las nuevas estrategias del liderazgo gerencial eventualmente analizar la situación, es de vital importancia dentro de las metas figuradas en la dirección empresarial, promoviendo la internacionalización de los negocios, protección a consumidores, así como la prevalencia de la propia empresa tras la aplicación del liderazgo empresarial mejorando la estabilidad económica y/o financiera de la institución (figura 5).

8. METODOLOGÍA

Para la realización de la investigación se recurrió a los siguientes aspectos metodológicos: se realizó una revisión documentos, dado su viabilidad como método cualitativo, realizando información relevante para el análisis general de las Pymes sin hacer inferencia estadística y sin extrapolar las conclusiones a la población objeto de estudio, sólo con el fin de reconocer algunos aspectos importantes con respecto al

fenómeno que se analiza. La investigación documental permite recopilar, seleccionar, y determinar por medio de un conjunto de información; documentos, libros, páginas digitales formales a fin de realizar un análisis con un nivel de confianza preestablecido por Gómez (2011), quien afirma que “los instrumentos de consulta, en donde se plasmaran los contenidos obtenidos de las diversas fuentes, requieren ser contruidos de acuerdo a la naturaleza y alcance de la investigación” (p.231).

8.1. Tipo de investigación

La investigación es un proceso apasionante y esencial que busca comprender, explicar y avanzar en nuestro conocimiento sobre una amplia variedad de temas. Para lograr este objetivo, los investigadores adoptan diferentes enfoques y metodologías según el propósito y los objetivos de su estudio. En este texto, exploraremos los tipos de investigación más comunes que guían a los científicos, académicos y profesionales en su búsqueda del conocimiento.

La investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir características, propiedades o fenómenos de interés sin manipulación o control experimental. Se utiliza para crear un panorama detallado de la situación o fenómeno en estudio, proporcionando una base sólida para investigaciones posteriores. En cambio, la investigación exploratoria se enfoca en áreas que son relativamente desconocidas o poco estudiadas, siendo útil para identificar preguntas de investigación, definir problemas y generar hipótesis iniciales. Cuando se busca evaluar la relación entre dos o más variables sin manipular ninguna de ellas, se recurre a la investigación correlacional. Esta metodología busca determinar si existe una relación estadística entre las variables y qué tipo de relación es (positiva, negativa o neutra). Por otro lado, la investigación experimental implica la manipulación deliberada de una o más variables independientes para observar su efecto sobre una variable dependiente, permitiendo establecer relaciones causales.

La investigación cualitativa se basa en la recopilación y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y contenido textual. Se centra en comprender la complejidad de los fenómenos sociales, emocionales o humanos desde una perspectiva más holística. En contraste, la investigación cuantitativa utiliza datos numéricos y estadísticas para medir, cuantificar y analizar relaciones entre variables.

La investigación mixta combina elementos tanto cualitativos como cuantitativos en un solo estudio para obtener una comprensión más completa de un fenómeno. Además, la investigación acción involucra a los investigadores en colaboración con la comunidad o la organización para abordar problemas específicos y generar soluciones prácticas.

La investigación longitudinal realiza un seguimiento de las mismas variables o sujetos a lo largo del tiempo, permitiendo analizar cambios y tendencias a lo largo de períodos prolongados. Por último, la investigación documental o bibliográfica recopila y analiza información existente en documentos, libros, revistas y otras fuentes escritas, siendo valiosa para establecer antecedentes y fundamentos teóricos. Cada tipo de investigación tiene sus propias ventajas, desafíos y aplicaciones específicas. La elección del enfoque dependerá de la naturaleza de la investigación y los objetivos del estudio. Comprender estos tipos de investigación es esencial para planificar y llevar a cabo investigaciones efectivas que contribuyan al avance del conocimiento en diversas disciplinas.

En el caso de la presente investigación es de tipo cualitativo, pues forman creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular (Hernández, Collado y Lucio, 2014, p.10) de interés para la presente, la revisión bibliográfica según Peña (2020) expone que:

Es un texto escrito que tiene como propósito presentar una síntesis de las lecturas realizadas durante la fase de investigación documental, seguida de unas conclusiones o una discusión. La elaboración de una típica revisión bibliográfica pasa por tres grandes fases: la investigación documental, la lectura y registro de la información, y la elaboración de un texto escrito (p.2).

8.2 Nivel de investigación

Investigación descriptiva La investigación descriptiva, según Hernández, Collado y Lucio (2014) busca especificar “las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). Del mismo modo, consisten en recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables

a las que se refieren mostrando ángulos de un fenómeno. Esta investigación cumple con los criterios de investigación de tipo descriptiva porque busca especificar las propiedades de las Pymes de Quibdó en cuanto a sus componentes gerenciales y la manera como ellos impactan en todos los procesos de este tipo de empresas, busca también caracterizar algunas variables o categorías con respecto a los procesos administrativos que se implementan en este tipo de empresas con el fin de conocer de manera más profunda aspectos que son similares en ellas y algunos que puedan ser diferentes y que aporten al crecimiento y consolidación de este tipo de organizaciones.

8.3. Población y muestra

La muestra fue obtenida a través de los criterios de inclusión, donde se seleccionó a la población y empresas del municipio Quibdó-Choco, Colombia del año cursante, 2022.

Las características de la población fueron consideradas dentro de la investigación son las siguientes:

Gerentes y empleados del municipio Quibdó-Choco los cuales conozcan al sector laboral donde se desempeñan funciones en materia de las Pymes.

Personal laboral con 5 a 10 años de experiencia dentro de las empresas.

Se realizaron un total de 4 entrevistas a las siguientes personas (poner los cargos).

8.4. Recolección de información

Se desarrolló una entrevista, a fin de dar respuesta, interpretación y comparación del fenómeno de la Pymes del municipio Quibdó-Choco, Colombia. La herramienta empleada proporciona niveles de exactitud con la información recopilada, dentro del margen de sus propias características cualitativas.

Le entrevista permitió solicitar información directa al entrevistado permitiendo confiabilidad, validez, dirección de atención, y colaboración por parte de la dinámica empleada dentro del presente estudio. Collado y Lucio (2014) afirman que “la

entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa por lo que se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p.403).

La entrevista empleada dentro de la investigación se realizó para conocer los estilos gerenciales que se implementan en las empresas de Quibdó seleccionadas en la muestra y que pueden reflejar la realidad de las empresas del municipio

9. RESULTADOS

Los resultados se obtuvieron a partir de entrevistas dentro de las empresas 1) Ferretería surtizora 2) Ferretería Multilaterales 3) Almacenes Fuller 4) Almacén surtihogar

FERRETERÍA SURTIZORA		
ITEMS	REPRESETANTE GERENCIAL	RESPUESTAS
¿Cuáles son las principales características que tienen las Pymes del chocó a nivel de competitividad?	1	Empresas heterogéneas que no tienen un alcance internacional de primera línea
De esas características ¿Cuáles considera que son positivas y cuáles negativas?	1	El alcance internacional
¿Cuáles son las características de los estilos	1	Representación por los dueños

administrativos más utilizados en las Pymes del Departamento?		
¿Cuáles de estos estilos gerenciales considera que contribuyen al incremento de la productividad y la competitividad de estas empresas?	1	Principalmente autocrático
¿Cuáles son los estilos de liderazgo más utilizados en las Pymes del departamento?	1	Asertividad
¿Cuál es el posicionamiento de las mPymes dentro del mercado del municipio?	1	Estable
¿Los estilos actuales de las empresas mPymes contribuyen al desarrollo socioeconómico de la región?	1	Si
¿Cuáles considera que son los estilos gerenciales más adecuados para ser implementados en las empresas del Departamento?	1	NTJ: Representantes originales que involucran nuevos propósitos dentro de las empresas a fin de alcanzar un mayor impacto.

Fuente: Autoría Propia, 2022.

FERRETERIA MULTIMATERIALES

ITEMS	REPRESETANTE GERENCIAL	RESPUESTAS
¿Cuáles son las principales características que tienen las Pymes del chocó a nivel de competitividad?	1	Empresas heterogéneas
De esas características ¿Cuáles considera que son positivas y cuáles negativas?	1	El alcance internacional
¿Cuáles son las características de los estilos administrativos más utilizados en las Pymes del Departamento?	1	Representación por los dueños y allegados.
¿Cuáles de estos estilos gerenciales considera que contribuyen al incremento de la	1	Autocrático

productividad y la competitividad de estas empresas?		
¿Cuáles son los estilos de liderazgo más utilizados en las Pymes del departamento?	1	Asertividad
¿Cuál es el posicionamiento de las mPymes dentro del mercado del municipio?	1	Estable
¿Los estilos actuales de las empresas mPymes contribuyen al desarrollo socioeconómico de la región?	1	No
¿Cuáles considera que son los estilos gerenciales más adecuados para ser implementados en las empresas del Departamento?	1	NTJ: Representantes originales que involucran nuevos propósitos dentro de las empresas a fin de alcanzar un mayor impacto.

Fuente: Autoría Propia, 2022.

ALMACENES FULLER

ITEMS	REPRESETANTE GERENCIAL	RESPUESTAS
¿Cuáles son las principales características que tienen las Pymes del chocó a nivel de competitividad?	1	Empresas heterogéneas con numero limitado de trabajadores
De esas características ¿Cuáles considera que son positivas y cuáles negativas?	1	El alcance internacional
¿Cuáles son las características de los estilos administrativos más utilizados en las Pymes del Departamento?	1	Representación por los dueños y allegados.
¿Cuáles de estos estilos gerenciales considera que contribuyen al incremento de la productividad y la competitividad de estas empresas?	1	Autocrático
¿Cuáles son los estilos de liderazgo más utilizados en las Pymes del departamento?	1	Asertividad

¿Cuál es el posicionamiento de las mPymes dentro del mercado del municipio?	1	Estable
¿Los estilos actuales de las empresas mPymes contribuyen al desarrollo socioeconómico de la región?	1	No
¿Cuáles considera que son los estilos gerenciales más adecuados para ser implementados en las empresas del Departamento?	1	No refiere

Fuente: Autoría Propia, 2022.

ALMACEN SURTIHOGAR.

ITEMS	REPRESETANTE GERENCIAL	RESPUESTAS
¿Cuáles son las principales características que tienen las Pymes del chocó a nivel de competitividad?	1	Empresas heterogéneas
De esas características ¿Cuáles considera que son positivas y cuáles negativas?	1	El alcance internacional
¿Cuáles son las características de los estilos administrativos más utilizados en las Pymes del Departamento?	1	Representación por los dueños y allegados.
¿Cuáles de estos estilos gerenciales considera que contribuyen al incremento de la productividad y la competitividad de estas empresas?	1	Autocrático
¿Cuáles son los estilos de liderazgo más utilizados en las Pymes del departamento?	1	Asertividad
¿Cuál es el posicionamiento de las mPymes dentro del mercado del municipio?	1	Estable

¿Los estilos actuales de las empresas mPymes contribuyen al desarrollo socioeconómico de la región?	1	No
¿Cuáles considera que son los estilos gerenciales más adecuados para ser implementados en las empresas del Departamento?	1	No refiere

Fuente: Autoría Propia, 2022.

10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

¿Cuál es el estilo gerencial que se considera más adecuado para las Pymes del Chocó?

Con la información recolectada se pueden extraer los siguientes resultados en relación al primer objetivo: 1) Identificar las características de las pymes del municipio de Quibdó, Chocó y los estilos gerenciales que se implementan en ellas.

De acuerdo con los estilos gerenciales, los que los empresarios consideran que más contribuyen al incremento de la productividad y la competitividad de estas empresas son principalmente el autocrático, sin embargo, un grupo de las mismas no refiere dado el desconocimiento de estos estilos por lo que el autocrático selecciona alternativas tras posibles acciones, el estilo consultivo define los objetivos así como las metas planteadas, deliberativo donde el gerente comparte las funciones del equipo, resolutivo cuando se ve frente a las alternativas en acción y su evaluación, democrático al participar con la mayoría de las funciones en conjunto las cuales están definidas por múltiples alternativas, participativo en lo que respecta a un equipo de trabajo y colegiado donde se aprecian las funciones este último bajo la premisa donde “no existe una figura jefe” (Impulsa, s.f.). La productividad, se posiciona dentro de las

empresas en función de las condiciones de trabajo, ejecución y carencia en formación. De acuerdo con los entrevistados, los estilos gerenciales más adecuados para ser implementados en las empresas del Departamento son los siguientes: Autocrático; El estilo autocrático dentro de las empresas es caracterizado por un estilo unidireccional dado que toman decisiones, directrices y/o participación dirigida al seguimiento de órdenes. Por tanto, previamente dentro del margen de los resultados obtenidos existe la comandancia en control “sin opinión” siendo adecuado el uso de este estilo gerencial dado su autoridad con el fin de disminuir errores, así como la determinación de resultados. Del mismo modo, Las características que presentan las Pymes del Chocó a nivel de competitividad son las siguientes: Alta competición dentro de un sistema autocrático dado que los representantes de las empresas reafirman que el control y la toma de decisiones está bajo la responsabilidad de iniciar o dirigir centrado en un líder; por lo que la mayoría de las acciones están bajo un alto riesgo.

Las actitudes del efecto autocrático, generalmente son empleadas en situaciones de crisis dado el nivel de control, asumiendo el poco margen de error. Sin embargo, al presentarse carencias en lo que respecta al desarrollo de roles el nivel autocrático se establecen falencias dentro del desarrollo empresarial tras las características en competencia, el aporte gerencial dirección empresarial es equivalente en un 100% de las empresas. Las características que los empresarios consideran positivas son las siguientes y las que se consideran negativas son las que se enuncian a continuación: Las características positivas de las empresas Ferretería, son principalmente de alcance internacional en un 100% dado que a fin de expandir los límites de su propio desarrollo la globalización del emprendimiento así como la posibilidad del negocio parte de la argumentada necesidad de internacionalización empresarial, sin importar la trayectoria las empresas dentro del contexto hipercompetitivo busca internacionalizar estrategias en ventas y ofrecimiento de servicios. Las características negativas se evidencian principalmente por la direccionalidad de no encontrar posibilidades de internacionalización.

En cuanto al desarrollo del segundo objetivo Describir la relación entre los estilos de liderazgo, los estilos gerenciales implementados en las pymes del municipio de Quibdó, Chocó:

Acorde a la relación mencionada, los estilos de liderazgo como el autoritario y el paternalista pueden estar asociados con estilos gerenciales más tradicionales y jerárquicos. En estos casos, los líderes toman decisiones de manera independiente y ejercen un alto control sobre sus empleados, lo que puede reflejarse en gerenciales más centralizados y con poca participación de los subordinados en la toma de decisiones.

Por otro lado, los estilos de liderazgo como el democrático y el participativo suelen estar vinculados a gerenciales más estilos participativos y colaborativos. Los líderes que adoptan estos estilos buscan involucrar a los empleados en la toma de decisiones, fomentar la comunicación abierta, la participación y la colaboración. Estos enfoques pueden reflejarse en estilos gerenciales más descentralizados y con mayor participación de los empleados en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades empresariales.

Es importante destacar que la relación entre los estilos de liderazgo y los estilos gerenciales puede variar en función de diversos factores, como la cultura organizacional, el tamaño de la empresa y la industria en la que se encuentre. Además, en el contexto específico de las pymes en el municipio de Quibdó, Chocó, es posible que se observe una diversidad de estilos y estilos, ya que cada empresa puede tener sus propias características y necesidades.

Existe una amplia relación de los estilos de liderazgo, los más empleados dentro del contexto Pymes del Departamento Choco, se han sustentado en la “asertividad”, como parte de los estilos administrativos, siendo un punto clave para éxito dentro de la organización, así como representar la cultura de las empresas. Según los estilos de liderazgo frente a estilos gerenciales los más utilizados son la centralización, dado que se asume una situación de liderazgo tras desarrollar a sus miembros de equipo bajo “órdenes” concerniente con el comentado estilo autocrático. “Liderazgo empresarial” (2022) expone que: “Las personas dentro del equipo tienen pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso aunque sean de interés para la organización. Se espera que los empleados obedezcan las órdenes sin recibir ninguna explicación” (p.1). De igual manera, se considera que son los estilos de liderazgo más utilizados en las Pymes del departamento son el autocrático. Según la autoridad legal-racional está basada en la creencia en la legalidad de las órdenes que se justifican a

través de la razón y la interpretación (Weber, 1987). Así mismo, las existencias de principios formulados son interpretado por un conjunto de condiciones inherentes al desarrollo legal racional. Por lo que figura dentro de las empresas el liderazgo ampliamente usado e inherente a lo racional.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo: 3) Determinar los componentes de los estilos gerenciales más adecuados al contexto de las pymes del municipio de Quibdó, Chocó.

Los estilos gerenciales adecuados al contexto de las pymes del municipio de Quibdó, Chocó, deben tener en cuenta diversos componentes clave para su éxito. En primer lugar, la planificación estratégica es fundamental. Las pymes deben establecer metas y objetivos claros, identificar las estrategias necesarias y definir indicadores para evaluar su progreso. Esto proporciona una dirección clara y ayuda a enfocar los esfuerzos en las áreas prioritarias.

La gestión financiera es otro componente esencial. Deben administrar eficientemente sus recursos financieros, controlar ingresos y gastos, elaborar presupuestos y analizar los estados financieros. Una gestión financiera sólida es crucial para garantizar la viabilidad económica y la toma de decisiones bajo los criterios o características de cada empresa.

La gestión del talento humano también es fundamental. Reclutar, seleccionar y capacitar al personal adecuado, establecer políticas y procedimientos de recursos humanos, y fomentar el desarrollo profesional son las acciones necesarias. Promover un ambiente de trabajo saludable y motivar contribuir al compromiso y la productividad de los empleados. Por otra parte, la eficiencia en los procesos operativos es otro componente clave. Las pymes deben contar con optimizados en áreas como la cadena de procesos de suministro, producción, logística y calidad. Implementar buenas prácticas y utilizar herramientas tecnológicas adecuadas mejora la eficiencia y la productividad.

La capacidad de innovar y adaptarse es vital. Las pymes deben fomentar la creatividad, la generación de ideas y la búsqueda de oportunidades de negocio. Además, deben ser ágiles para adaptarse a los cambios del mercado y las demandas de los clientes. La orientación al cliente es un componente central. Las pymes deben comprender las necesidades y expectativas de sus clientes, brindar un servicio de

calidad, establecer relaciones sólidas y utilizar la retroalimentación para mejorar continuamente. Cada pyme debe evaluar sus propias necesidades y adaptar los componentes del estilo gerencial según su contexto y objetivos estratégicos. Al tener en cuenta estos elementos clave, las pymes en el municipio de Quibdó, Chocó, podrán fortalecer su gestión y aumentar sus posibilidades de éxito en un entorno empresarial competitivo.

En este sentido, el posicionamiento de las Pymes del Departamento, según los entrevistados es apropiado si se considera el crecimiento que surge tras su aplicabilidad. El posicionamiento empresarial también se describe como parte del desarrollo dentro de las empresas. El posicionamiento es un concepto de marketing basado en la colocación por parte de las empresas y/o organizaciones (Sánchez, 2017). Del mismo modo: Alternativamente, el posicionamiento permite a las empresas conocer si la imagen que desean proyectar” (p.1).

Los estilos que contribuye al desarrollo socioeconómico de la región son Entre los estilos que contribuyen al desarrollo socioeconómico se posiciona los estilos macroeconómicos por su efecto financiero dentro del país, así como el nivel de gerencia en exportaciones e importaciones siendo diagnosticados dentro de una nación fija y/o en desarrollo del país. Seguidamente, los estilos microeconómicos más específicos se enfocan en agentes de oferta y demandas por lo que dentro de la región también juegan un papel fundamental de relevancia en el desarrollo de pymes. Por tanto, el estilo gerencial utilizado en las Pymes de Quibdó se basa en el liderazgo el autocrático Un claro ejemplo de liderazgo autocrático se puede ver con los reyes absolutistas, que no tenían que rendir cuentas a nadie y se dedicaban a dar órdenes sin considerar las opiniones de las personas que los rodeaban. Este tipo de régimen no permitía en ningún caso los cuestionamientos a la voluntad del dirigente.

11. CONCLUSIÓN

Las empresas dentro de su sistema de realidad socio económica, se comportan dentro del Municipio Quibdó, como “oportunistas” considerando los estilos gerenciales los cuales a través de sus limitaciones y los llamados cuellos de botella se procesan con máxima capacidad las interrupciones del flujo de trabajo por tanto sus demoras son producto de un proceso de producción. Siendo representantes dentro del mercado colombiano tras sus implementaciones en inversiones con amplio desempeño en la actual sociedad, considerando que las empresas dentro del municipio no emplean utilidades dentro del campo de inversionistas.

Existen una amplia relación dentro de los estilos de liderazgo y estilos gerenciales por lo que el dinamismo entre ambos elementos se presenta en dirección de atención, competencias y promoción de situaciones o retos del mercado colombiano. En este sentido, las relaciones y uso de diferentes herramientas promotoras de los estilos gerenciales y liderazgo, asumen un riesgo operacional que, tras la representación de un máximo nivel, así como la adaptabilidad al termino “*liderazgo gerencial*” propuesto dentro de la investigación, forman y capacitan a las empresas a conseguir mayor estabilidad económica tras objetivos alcanzables.

Los estilos gerenciales más adecuados dentro del Municipio Quibdó Choco al no estar industrializados, son empresas de poco impacto en lo que respecta al valor dentro del territorio, sin embargo, sin ser menos significativas, se relacionan estrechamente con estilos viables de crecimiento empresarial propio de las empresas Pymes, se expone la necesidad de una planificación estratégica, calidad total, empowerment, prospectivo y de océano azul.

Por último, para ejercer un buen liderazgo y contribuir al crecimiento y la mitigación de los problemas en el sector de las microempresas, los empresarios necesitan adquirir una combinación de conocimientos técnicos, habilidades de liderazgo, comprensión del mercado y un enfoque en la mejora continua. La inversión en el desarrollo de estas competencias es esencial para el éxito a largo plazo en un entorno empresarial cada vez más competitivo y desafiante.

12.RECOMENDACIONES

A partir de los problemas y resultados dados durante la investigación es valioso llevar a cabo investigaciones a largo plazo, observando cómo los microempresarios desarrollan sus habilidades de liderazgo con el tiempo. Esto nos daría una visión más completa de cómo estas habilidades impactan en el crecimiento de sus negocios. También sería útil comparar diferentes áreas geográficas dentro de Colombia o incluso en otros países. Esto nos ayudaría a entender mejor cómo el contexto local puede influir en el liderazgo y el éxito empresarial.

Igualmente, es importante investigar cómo la formación y la capacitación pueden afectar el liderazgo y el crecimiento de las microempresas. Entender qué tipo de programas de capacitación funcionan mejor podría ser muy útil para los emprendedores. En la era digital en la que vivimos, es esencial investigar cómo la tecnología impacta en el liderazgo y el éxito de las microempresas. Esto incluye la adopción de herramientas tecnológicas y cómo estas afectan sus operaciones. Dada la incertidumbre actual en el mundo, sería muy valioso investigar cómo las microempresas pueden ser más resilientes y adaptarse a situaciones difíciles, como crisis económicas o pandemias.

Asimismo, debemos explorar cómo el liderazgo en las microempresas puede contribuir a objetivos de responsabilidad social y sostenibilidad. Las empresas no solo deben buscar ganancias, sino también impactar positivamente en la sociedad y el medio ambiente. La diversidad de género en el liderazgo es un tema importante que merece atención. Es relevante investigar cómo las diferencias de género pueden influir en el liderazgo y el éxito empresarial. Adicionalmente, estudiar casos específicos en diferentes industrias, como la alimentaria, manufacturera o tecnológica, nos ayudaría a comprender mejor los desafíos y oportunidades que enfrentan las microempresas en sectores específicos. Por último, fomentar la colaboración entre investigadores de diferentes campos puede enriquecer nuestra comprensión del liderazgo en las microempresas desde diversas perspectivas.

13. REFERENCIAS

ACOPI. (2017). Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas.
<https://www.acopi.org.co/>

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.

Bonilla, S. (2020). *Propuesta para el análisis de los efectos de las relaciones entre las capacidades tecnológicas y los resultados empresariales en la MiPyme del sector agrícola del Chocó* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia].
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5467/Propuesta%20an%c3%a1lisis%20efectos%20relaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Balanta, M. Quintana, C., y Erazo, O. (2020). Liderazgo: definiciones y estilos [Modalidad Artículo de revisión, Universidad Santiago de Cali, Colombia].

Botin, R. (2022). ¿Qué es la planeación estratégica? Beneficios, etapas y modelos.
<https://www.shopify.com/es/blog/planeacion->

ESAN BUSINESS (2019). *¿Cuáles son los modelos gerenciales de una empresa moderna?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-son-los-modelos-gerenciales-de-una-empresa-moderna>

Enciclopedia libre.(2023). Calidad Total. <https://humanidades.com/calidad-total/#:~:text=La%20calidad%20total%20es%20un,y%20clientes%20de%20una%20empresa.>

Fernández, R., Cañizares, P., y Romero, A. (2019). Los sistemas de información gerencial en pequeñas y medianas empresas del sector turístico de la provincia los Ríos, Ecuador. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 6(3) 369-382. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298193>

Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128.

Galiani, D., & Terlato, A. N. (2020). Desde la inteligencia emocional al liderazgo empático (No. 768). Serie Documentos de Trabajo.

Gámez, A., Morales, M. y Ramírez, C. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras de las pymes en Bogotá, Colombia y América Latina. *Rev. Económicas CUC*, 39(2), 77-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.39.2.2018.05>

García, P. (s.f.). *Revisión de literatura sobre factores clave en la implementación de un sistema de gestión de calidad en pymes*. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8500/1/55363-2021-I-GC.pdf>.

Guerra, L., y Moreno, L. (2022). *Descripción para la creación de empresa de servicios en asesorías en seguridad y salud en el trabajo en el municipio de Quibdó –*

chocó. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4227>

Guzmán, A., Sandoval, I., y Solano, E. (2019). *Análisis de la competitividad de las PYME del régimen simple de tributación en Colombia, respecto a las PYME de países pares en Latinoamérica* [Universidad Santo Tomás, Colombia].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18552/2019.PerezAnna.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Impulsa. (s.f.). *Estilos gerenciales que se pueden aplicar a tu PYME*.
<https://impulsapopular.com/gerencia/estilos-gerenciales-que-se-pueden-aplicar-a-tu-pyme/>

Ibarguen, O., y Moreno, C. (2018). *Implementación de una empresa productora de té a base de hierbas naturales y medicinales (sauco), en la comuna uno (1) de la ciudad de Quibdó – Chocó (FLAVORS. S.A.S)*. [Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/21415>

International Labour Organization. (2000). *Colombie*.
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=57080

Jiménez, M. (2020). Línea de investigación: Contabilidad y Ciencias Administrativas
Sub línea de investigación: Administración del Marketing [Universidad Nacional de Piura, Peru].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2409/FCAD-ROA-JIM-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reatiga, J. (2018). *Gestión del desarrollo administrativo* [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17949/QuinteroReatigaJuanSebastian2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rentena, S. (2021). *Proyección financiera a largo plazo, para la toma de decisiones en medianas empresas, tomando como piloto a red de servicios de occidente S.A en el municipio de Quibdó*. [Tesis de grado, Universidad Antonio Nariño, Colombia]. <http://186.28.225.13/handle/123456789/6201>

Real Academia Española. (2022). *Empresa*. <https://dle.rae.es/empresa?m=form>

Pulido, U. y Franco, M. (2010). El éxito de las pymes en Colombia: un estudio de casos en el sector salud. *Estudios Gerenciales*, 26(114),77-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21218572004>.

PENSEMO. (2023). Estrategia del océano azul: ¿qué es y cómo usarla? Parte 1. <https://gestion.pensem.com/estrategia-del-oceano-azul-que-es-y-como-usarla-parte-1#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20estrategia%20del,la%20competencia%20un%20factor%20irrelevante>.

“Liderazgo empresarial”. (2022). *El liderazgo empresarial: definición, tipos e importancia*. https://www.master-mbaonline.com/rrhh/liderazgo-empresarial/#Liderazgo_empresarial_autocratico_o_autoritario

Mejía, C. (s.f.). *Los sistemas de información gerencial y ejecutivo*. https://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Junio1998.pdf

Mendoza, R., y Sotomayor, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *Rev. Ronda*, 5(1): 191-200p.

Martínez, J. (2020). Análisis de los factores que intervienen en la internacionalización de las pymes colombianas [Tesis de grado, Universidad Antonio Nariño, Colombia]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/xmlui/bitstream/handle/ucordoba/3800/JLM%C3%89NEZ%20MART%C3%8DNEZ%20JULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mehdipour, Y., & MohebiKia, S. (2019). Liderazgo participativo, y Efectividad y Eficiencia Organizacional: opiniones de los maestros. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

- Montoya, I. y Castellanos, O. (2010). Situación de la competitividad de las Pyme en Colombia: elementos actuales y retos. *Agronomía Colombiana*, 28(1), 107-117. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99652010000100013&lng=en&tlng=es
- Morales, Y., y Ferié, C. (2020). Gestión de la calidad en el servicio al cliente de las PYMES comercializadoras. Una mirada en Ecuador. *Revista científica Dom. Cien*, 6 (3): 1118-1142p. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1341>
- Murillo, P. (2020). *Posibles contingencias en la información financiera de las Pequeñas y Medianas Empresas - PYMES de Quibdó, frente al Covid- 19*. [Tesis de grado, Universidad Antonio Nariño, Colombia]. <http://186.28.225.13/handle/123456789/1899>
- Marmolejo, A. (2021). *Plan de marketing integral para la comercialización por medio electrónico de cocadas horneadas por microempresarias de la ciudad de quibdó y departamento de choco* [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43314>
- Pérez, M. (2019). *Análisis de los factores que intervienen en la internacionalización de las pymes colombianas*. [Universidad de Córdoba, Colombia]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/xmlui/bitstream/handle/ucordoba/3800/JIIM%C3%89NEZ%20MART%C3%8DNEZ%20JULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, S., y Carrillo, A. (2014). Sistema para la evaluación de capacidades de innovación en pymes de países en desarrollo: caso Panamá. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, 22(2), 109-122. disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-68052014000200008&lng=en&tlng=es
- Rosero, A., Núñez, V., Núñez, I., & López, C. (2019). Reflexiones teóricas sobre el liderazgo en el desarrollo empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN:

2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(4), 105-124.

Sanchez, J. (2017). *Posicionamiento*.
<https://www.bing.com/search?q=posicionamiento&FORM=AWRE>

Sarmiento, Y. (2019). "*Gestión de inventarios y su relación en la rentabilidad en pymes de Latinoamérica*". Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte, Perú].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26004/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salles Sainz Grant Thornton. (2021). *¿Cómo pueden las PYMES minimizar el riesgo de desaparecer?*. <https://www.grantthornton.mx/prensa/enero-2021/como-pueden-las-pymes-minimizar-el-riesgo-de-desaparecer/>

Logística Flexible. (2018). *La Logística de Producción y su Importancia para las Empresas*. Recuperado de: <https://www.ld.com.mx/blog/logistica/la-logistica-de-produccion/>

López, J. (2019). *Logística de producción*. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/logistica-de-produccion.html>

Lloreda, A. (2016). Análisis diseño e implementación de prototipo de un servicio administrativo web para manejo de pequeñas y medianas ebanisterías en Quibdó Chocó año 2016. Proyecto de impacto social

Molina, D., y Sánchez, A. (2016). Factores de competitividad orientados a la pequeña y mediana empresa (PYME) en Latinoamérica: revisión de la literatura. *Revista San Gregorio*, 15 (1), 104-111p.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/275/9>

Orozco, C. (2020). *La Logística de Producción y su Importancia para las Empresas*. [Mensaje n un Blog]. Recuperado de: <https://www.ld.com.mx/blog/logistica/la-logistica-de-produccion/>

Orlandi, P. (s.f.). Las Pymes y su rol en el Comercio Internacional. Universidad de Palermo.

https://www.palermo.edu/economicas/cedex/pdf/pyme_com_internacionall.pdf

Palacios, L. (2021). *Las microfinanzas como alternativas de financiamiento a la mediana empresa en la ciudad de Quibdó-Chocó*. Disponible en: http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6203/3/2022_LinisGisetteArcePalacios.pdf

Suárez-Vélez, H. D., & Vera-Mendoza, M. B. (2019). Programa de entrenamiento en liderazgo gerencial en organizaciones empresariales. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 18-30.

Villarreal, M., Solís, D., y Ríos, C. (2011). Impacto de la integración en la rentabilidad y permanencia, el caso de las pymes fabricantes de muebles en la ciudad de Durango, México; un estudio mixto. *Investigación Administrativa*, (107),20-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045213002>

Weber, M. (1987) *Economía y Sociedad*. 1ª Parte, cap. III. México: FCE

Ysea, F. C., & Sirit, A. M. (2019). Una mirada crítica sobre los estilos de liderazgo en las organizaciones contemporáneas. *Emprende y Transforma*, 1(1), 21-27.

Zapata, E. (2004). Las pymes y su problemática empresarial. análisis de casos. *Revista escuela de administración de negocios*, (53), 119-135. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=20605209>

Información General:

Universidad: Santo Tomas

Facultad: Negocios Internacionales

Programa: Maestría Administración MBA

Línea de Investigación:

Nombre Alumno: Karina Machado Monares

Correo Electrónico: kmachado10@hotmail.com