



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Liderazgo transformacional en la microempresa familiar Centro de Diagnósticos Jesús de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo: estudio de caso”

M.P.D. José Francisco Hernández Libreros ¹

Dr. Jorge Emeterio Madero Llanes ²

M.G.A. Leocadia de la Flor Chimal Pool ³

M.C. Andrés Pereyra Chan ⁴

Resumen.

La investigación está basada en el estudio de una microempresa de servicios médicos de la ciudad de Felipe Carrillo Puerto, estado de Quintana Roo. El tipo de investigación es cualitativa y se desarrolla a través de un estudio de caso, utilizando entrevistas a profundidad por lo que se pretende que la información se derive de los actores, teniendo como principal pregunta de investigación ¿Cómo es el liderazgo transformacional en la microempresa familiar Centro de Diagnósticos Jesús de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo? Por lo que se estudiarán las características del Liderazgo Transformacional en la parte gerencial, partiendo de trabajos realizados por Rodríguez et al (2006), quien en compendios de estudios de empresas familiares españolas, aborda el liderazgo desde la perspectiva del gerente como del seguidor, así como de las principales aportaciones de Bass y Avolio (1992), considerando su estudio empírico acerca de estilos de liderazgo creando más etapas en el paso entre los estilos de liderazgo transaccional y transformacional. La evidencia general indica que el liderazgo transformacional tiene ventajas sobre el transaccional, ya que tiene una alta correlación positiva con la productividad y la satisfacción del empleado y una correlación muy fuerte con bajas tasas de rotación del personal.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, empresa familiar, Felipe Carrillo Puerto.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Abstract

The research is based on a micro study of medical services in the city of Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo. The research is qualitative and is developed through a case study using in-depth interviews so it is intended that the information derived from the actors, with the main research question How transformational leadership in microenterprises Jesus Diagnostics Center family of Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo? So that the characteristics of Transformational Leadership in the managerial part be studied, based on work done by Rodriguez et al (2006), who studies Spanish digests family businesses, discusses the leadership from the perspective of the manager and the follower, and as major contributions from Bass and Avolio (1992), considering their empirical study on leadership styles creating more stages in the passage between the styles of transactional and transformational leadership. The overall evidence indicates that transformational leadership has advantages on the compromise, as it has a high positive correlation with productivity and employee satisfaction and a strong correlation with low rates of staff turnover.

Keywords: Transformational leadership, family business, Felipe Carrillo Puerto.

¹ Profesor investigador del ITS Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo. libreros72@gmail.com

² Profesor Investigador del IT Mérida, Yucatán. jmadero34@hotmail.com

³ Profesora Investigadora del ITS Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo. lchimal@itscarrillopuerto.edu.mx

⁴ profesor investigador del IT Mérida, Yucatán. pereyrachanandres@hotmail.com



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Introducción.

El liderazgo en las Mype es de suma importancia, ya que muchas de ellas surgen por necesidad y cuando es así, el tema económico, es un factor determinante en su desarrollo, pero más el liderazgo que debieran poseer las personas que la dirigen; liderazgo que contribuya a su crecimiento y trascendencia, ya que éste se considera como la capacidad para dirigir a un grupo, anticiparse a los demás en la toma de decisiones delante de los problemas y oportunidades y tener el deseo de guiar a los demás (Alles, 2005). Así también la aptitud social de gestión de impresiones que se refiere al talento de inducir reacciones positivas hacia su propia imagen que exponen Baron y Markan (citado por Saboia y Martín, 2006). Esta última característica es la que genera los depósitos de confianza de otros (familia, amigos, pares y subordinados) en su persona y por ende en sus decisiones. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige y aquellos que lo apoyen. La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Fiedler (1972) (adaptado por Ritchie y Thompson, citado por Daft, 2006).

La presente investigación tiene por objetivo conocer en el sector empresarial la aplicación del liderazgo transformacional, al mismo tiempo que permite conocer la intensidad del mismo y sus efectos en la empresa.

Rodríguez et al (2010), menciona que las empresas familiares son más propicias para la ejecución de este tipo de liderazgo debido al compromiso que dan los lazos familiares.

Se ha planteado como objetivo general: Describir y analizar el liderazgo transformacional en la microempresa familiar Centro de Diagnósticos Jesús de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo. Para ello se plantea la pregunta de investigación: ¿Cómo se encuentra actualmente el liderazgo transformacional en la microempresa familiar Centro de Diagnóstico Jesús de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo?

El problema en la empresa familiar es que existen creencias con respecto a las características del empresario de la pequeña empresa, expresadas en el discurso teórico pero pocas investigaciones empíricas que hablen de su realidad. De la Rosa (2000) dice que el microempresario mexicano se caracteriza por tener una visión empresarial de corto plazo, desconfiado en cuanto al trabajo en equipo y las alianzas, reacio a la capacitación, más intuitivo que analítico, más emergente que



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

deliberado y más inconsciente que consciente; aunado a esto los micro y pequeños empresarios que deciden emprender un negocio familiar, enfrentan una serie de problemáticas adicionales, como lo son: el problema de gestión, ya que en los empresarios no tienen una planificación del trabajo y los recursos; se presenta también la falta de horarios, excesos de paternalismo con los empleados, escaso conocimiento para la toma de decisiones y el manejo financiero de sus empresas; dificultad de adquirir insumos a mayoreo para la producción debido a los altos costos, inestabilidad de los empleados; tendencia a un bajo nivel de ingresos debido a que ocupa una alta proporción de trabajadores con escasa calificación. Estas situaciones inciden en la calidad de vida de los integrantes de la familia e incluso de la sociedad en la que se encuentra ya que los empleos son de mala calidad, generando constante inestabilidad e inseguridad social. El propietario de la Mype, ejerce un estilo de liderazgo propio, el cual se basa en el poco conocimiento y experiencia, por lo que propicia una falta de orientación del negocio, y cuando un líder no sabe a dónde ir, generalmente termina en algún lugar donde no desea estar. Por lo tanto, en la presente investigación se realiza un análisis de la influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre la organización en el marco de las empresas familiares de tipo micro en la cabecera municipal de Felipe Carrillo Puerto.

La presente investigación busca enriquecer el conocimiento que los micro y pequeños empresarios quintanarroenses tienen sobre los recursos y capacidades de su empresa familiar, así como de las capacidades propias como líder, buscando un acercamiento general a la dinámica que se da en las empresas familiares, con la finalidad de exponer un panorama de las características y situaciones por las que pasan o ha pasado la empresa sujeta a esta investigación, dada la importancia que esta empresa tiene en la economía de México y Quintana Roo. La afirmación anterior está sustentada en la bibliografía consultada que nos menciona que “las empresas familiares se encuentran entre las más importantes, si es que no son las más importantes que contribuyen a la riqueza y al empleo en todos los países” (Neubauer y Alden, 2003, p. 39).

Marco Teórico.

En México, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) representan el principal factor que impulsa su desarrollo económico. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010), el 95.2% son microempresas,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

en tanto que pequeñas empresas son el 4.3% y las medianas empresas son el 0.3%.

En México, las Empresas Familiares continúan siendo una de las fuentes más importantes de empleo, promueven el consumo y constituyen en gran medida al producto interno bruto. Estas organizaciones, que son el fruto de grandes sacrificios y esfuerzos de los empresarios, actúan apegadas a sus valores creando un ambiente cálido y comprometido con sus empleados. Sin embargo, no perciben que el gobierno les reconozca su valor en la economía y no les ofrece plataformas sencillas para acceder a financiamiento ni incentivos fiscales. (Juan Carlos Simón, 2012).

Es posible observar que no resulta fácil lograr una definición unificada. Quizá por ello, investigadores y otros profesionales del campo no se han esforzado tanto para definir este objeto de estudio. En algunos trabajos de investigación de corte empírico, en los cuales se entrevistan a miembros de empresas familiares y no familiares, simplemente se les plantea la pregunta sobre la naturaleza de su empresa, ¿Familiar o No Familiar?, sin aclarar su significado. Se trata evidentemente de un objeto de estudio autodefinido, figura que se ha extendido con la idea de saltar el obstáculo que implica la definición del término. (<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/972/879>).

Por empresa familiar se entiende a aquella organización de carácter económico cuyo objeto principal sea la producción o comercialización de bienes o la prestación de servicios, cuya propiedad pertenece, en su totalidad o en una mayoría, a un grupo de personas unidas por un vínculo familiar, habitualmente los descendientes del fundador de la misma. Otros factores que suelen tenerse en cuenta a la hora de valorar si una empresa es o no familiar es que la mayoría de los órganos de administración y control sean nombrados por un grupo familiar o que algún miembro de la familia participe en dichos órganos. (Daniel Echaiz Moreno, 2011).

La CEPAL define a la microempresa como unidad productora con menos de diez personas ocupadas incluyendo al propietario, sus familiares y a sus trabajadores tanto permanentes como eventuales.

Para la Unión Europea define la micro empresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros. (Diario Oficial, 2003).

Para la Secretaría de Economía (2012) las microempresas son todos aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores, generan anualmente ventas hasta



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

por 4 millones de pesos y representan el 95 por ciento del total de las empresas y el 40 por ciento del empleo en el país; además, producen el 15 por ciento del Producto Interno Bruto.

Microempresa familiar.

El Ministerio de Hacienda de Chile (2002), define a la microempresa familiar como: “Una empresa, perteneciente a una o más personas naturales que residan en la casa habitación, que puede desarrollar labores profesionales, oficios, industria, artesanía, o cualquier otra actividad lícita, ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas, y que reúne los siguientes requisitos:

- Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;
- Que en la microempresa familiar no trabajen más de cinco trabajadores extraños a la familia, y
- Que los activos productivos de la microempresa familiar, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento”.

En los trabajos principales de Rodríguez et al (2006) afirma que el liderazgo en la empresa familiar es una relación específica entre personal que pertenecen a una familia extendida a una familia múltiple, que gerencia una empresa o un grupo de empresas familiares. Lo ejercitan en un contexto social determinado, lo que indica que puede surgir y ejercerse de diferente manera, y en un momento histórico determinado.

Por otro lado, Bass y Avolio (1992), hicieron un estudio empírico acerca de estilos de liderazgo creando más etapas en el paso entre los estilos de liderazgo transaccional y transformacional. La evidencia general indica que el liderazgo transformacional tiene ventajas sobre el transaccional, ya que tiene una alta correlación positiva con la productividad y la satisfacción del empleado y una correlación muy fuerte con bajas tasas de rotación del personal.

Sin embargo también existen los trabajos de Kouzes & Posner (2005) en su teoría de liderazgo aprendido, han determinado que la eficacia de un líder está relacionada con la aplicación de cinco prácticas que involucran diez compromisos.

El líder transformacional motiva a sus seguidores a trabajar para conseguir objetivos trascendentes, en vez de objetivos egoístas a corto plazo, y para



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

conseguir el autoreciclaje en lugar de seguridad, en este caso la recompensa para los seguidores es interno. Explicando su visión el líder transformacional convence a sus seguidores para trabajar duro y conseguir las metas que tiene en su mente. Esta visión dota a los seguidores de una motivación para el trabajo que resulta ser autocompensatoria (Bass, 1985, 1999).

El liderazgo transformacional puede ser caracterizado y diferenciado de otros estilos de liderazgo a través de una serie de aspectos o dimensiones concretas (Avolio y otros, 1995; Kouzes y Posner, 1995). Estas dimensiones pueden sintetizarse en las siete siguientes: 1) Visión, 2) Promoción de la plantilla, 3) Liderazgo impulsor, 4) Empowerment, 5) Pensamiento innovador, 6) Coherencia psicológica-comportamental, 7) Carisma (Carless y otros, 2000).

De acuerdo a Molero (1994); Morales y Molero (1995) encontraron factores que representan los cuatro criterios básicos del liderazgo transformacional; Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático); Liderazgo Inspiracional; Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

Los líderes transformacionales son capaces de difundir y modificar los valores y demás elementos de la cultura organizacional de forma más efectiva. Además, logran de sus seguidores, tal como señalan Bandura (1986), Hater y Bass (1988) y Shamir y otros, (1993), un compromiso firme con la misión y los objetivos de la organización, así como una mayor confianza en sus propias posibilidades, mediante la estimulación intelectual de sus subordinados y la consideración de las diferencias existentes entre ellos (Yammarino y Bass, 1990).

Dyer Jr. W. 1986 (citado por Rodríguez, J. et al 2006), en un estudio realizado a 40 familias empresarias se concluyó que se daban cuatro tipos de culturas, que condicionaban y daban forma a diferentes tipos de liderazgo: Cultura paternalista, Cultura participativa, Cultura laxa y Cultura profesional o referencial.

Torres (2006), en el trabajo denominado “El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional de las empresas”, en Colombia concluye: El impacto favorable del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales y psicológicas de los miembros de la organización, a través de las dimensiones de estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y el grupo y los líderes que rápidamente se adaptan a



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

la variedad de requerimientos organizacionales y contextos por lo que es posible maximizar eficacia y efectividad.

En el trabajo de investigación “Perfil de liderazgo transformacional de gerentes de ventas de una empresa químico -farmacéutica de clase mundial en México”, se concluye (Martínez, 2007), que en el perfil de los gerentes de ventas de la Empresa Químico Farmacéutica de Clase Mundial, predominan los estilos transformacionales del Modelo de Kouzes y Posner (2005), en contraste con los estilos transformacionales y transaccionales del Modelo de Bass y Avolio. Los gerentes se orientan principalmente al esfuerzo extra, posteriormente a la efectividad, y por último a la satisfacción.

Aguirre et al (2011), realizan un estudio para determinar el tipo de liderazgo que profesan los gerentes de las tiendas de calzado midiendo el liderazgo transaccional y el transformacional. Los resultados obtenidos en esta investigación han coadyuvado a medir y conocer el liderazgo que se ejerce en las mipymes del sector calzado ubicadas en la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz. El tipo de liderazgo (transformacional y transaccional) que predomina en el sector calzado, viéndose desde el punto de vista de los gerentes (visto por sí mismo) y desde el punto de vista de los empleados (visto por otros). Encontrando como resultado que el 64 % de los gerentes se consideraban líderes transformacionales y el 36 % como líderes transaccionales.

Molero, F. et al (2007), realizaron un estudio a 35 empresas para medir los efectos del liderazgo transformacional llegando a las siguientes conclusiones:

- El liderazgo transformacional bajo está relacionado con el liderazgo transaccional y con el liderazgo orientado a la tarea.
- Los estilos de liderazgo democrático, orientado a la tarea y recompensa contingente predicen con bastante exactitud la existencia de liderazgo transformacional a niveles bajos. Esto no sucede con el liderazgo transformacional alto.
- El liderazgo transformacional alto es capaz de predecir el rendimiento, la satisfacción y el esfuerzo extra de los empleados en mucha mayor medida que el liderazgo transformacional bajo y los otros estilos tradicionales de liderazgo.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), los líderes transformacionales logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Para nuestra investigación consideraremos líder transformacional aquel que se ve motivado a conducir a un grupo de empleados dentro de una empresa teniendo como pilares fundamentales los valores, la confianza y las buenas relaciones sociales buscando siempre ser una fuente de inspiración para sus seguidores, con capacidad intelectual para modificar las conductas personales y organizacionales en beneficio de la unidad económica.

Metodología.

El tipo de estudio que se realizará dentro de la gama disponible en el campo cualitativo, será el estudio de caso, ya que solo se analizará una empresa. La investigación se centra en campo cualitativo, ya que se convivirá de manera cercana con la empresa y los sujetos que participan en ella para poder obtener experiencias, emociones, impresiones y opiniones de cada uno de ellos.

Para el caso de esta investigación, se estudiará a una empresa de servicios de diagnósticos médicos que tiene 25 años en el mercado. Está conformada por capital de la iniciativa privada donde un solo inversionista tiene el 100% del poder económico.

Dentro de las técnicas utilizadas, según Blaxter et al (2004) nos dice que el estudio de casos puede utilizar una combinación de métodos para obtener información. Para nuestra investigación utilizamos: Observaciones personales, Uso de informantes de datos actuales e históricos, Entrevistas estructuradas directas que consta de 29 preguntas, Estudio de documentos pertinentes, Registros.

Para el análisis de los datos se usaron: a) Bitácoras de análisis, b) Programas computacionales como QSR Nvivo, c) Estructuración de datos (*Organización de datos, *Transcripción del material y *Análisis del material.

Resultados y discusión.

Rodríguez, J.(2006, 2010, 2011, 2012), en sus múltiples estudios de la empresa familiar manifiesta una fuerte relación de la empresa familiar con el liderazgo



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

transformacional y en el caso de la empresa de estudio, se manifestó una fuerte vinculación de la historia familiar con el liderazgo ejercido. Cuanto más vinculado este el trabajador a las actividades de la familia mayor será la identidad con el gerente, permitiendo esto, una práctica más cercana del liderazgo transformacional.

El liderazgo en sus múltiples manifestaciones busca la productividad de las organizaciones, y en el caso del Centro de Diagnósticos Jesús, el estudio del proceso de liderazgo al Gerente trajo consigo el contraste de la teoría manifestada por los estudios de Bass y Avolio (1992, 1985, 1997). Se encontró una fuerte coincidencia de las características del liderazgo transformacional y una débil orientación hacia el liderazgo transaccional.

La influencia idealizada y el carisma fueron dos aspectos sobresalientes dentro de los parámetros de medición debido a los resultados personales del gerente y a la historia de la empresa al ser una empresa con muchos años y con una actitud positiva del gerente en la sociedad.

En contraste con Molero, F. et al (2007), se encontró un liderazgo transformacional alto debido a la capacidad del gerente para tener una visión de crecimiento, así como la manifestación de satisfacción de sus colaboradores al hacer esfuerzos extras en tiempos difíciles lo que permite afirmar que el liderazgo transformacional es más efectivo que otros estilos tradicionales de liderazgo.

Bass (1985, 1999), manifiesta que el líder transformacional tiene la capacidad de motivar a sus seguidores. Esta acción fue manifestada en el gerente del Centro de Diagnóstico Jesús quien utiliza actividades organizacionales que permiten la cohesión de los trabajadores lo que facilita una influencia idealizada.

Conclusiones.

El liderazgo transformacional es un estilo de dirección que ayuda a las microempresas a tener un acercamiento entre el gerente y los trabajadores. Por ello, es importante que los microempresarios traten de desarrollar este estilo de liderazgo, ya que de esa manera podrán conducir a sus seguidores hacia mejores resultados.

Los fundamentos de Bass y Avolio (1992), así como de Rodríguez, J. et al, están presentes en la empresa objeto de estudio al quedar de manifiesto una fuerte relación de sus estudios con los resultados obtenidos.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Una alta orientación hacia el liderazgo transformacional encontrado en la empresa ha permitido al gerente sobresalir en su entorno competitivo y al mismo tiempo también fidelidad de sus trabajadores por más de 14 años.

El Centro de Diagnóstico Jesús al ser una empresa familiar manifestó una similitud con otros estudios realizados por diversos autores, ya que se concluye que el liderazgo transformacional fue alto y el transaccional muy bajo, lo que coincide con los antecedentes teóricos.

Referencias:

- Aguirre, Alemán Ma. Guadalupe, Dr. José Luis Sánchez Leyva, Dr. Javier Gómez López (2011). PRETIUM. Revista de economía, finanzas y negocios. Determinación del tipo de liderazgo en MIPPYMES del sector calzado de Coatzacoalcos, Veracruz. Volumen 2, numero 1.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. London: The Free Press.
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1997). *Full Range Leadership Development, Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bass, B. (1985) “Leadership: Good, Better, Best” Organizational dynamics, Winter 1985
- Bass, B & Avolio, B. J. (1985) ”Transformational Leadership, Charisma and Beyond. Documento de trabajo School of Management, State University of New York, Binghamton.
- Bass, B & Avolio, B. J. (1992). ”Developing Transformational Leadership” Journal of Management September 1992.
- BURNS, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row. New York.
- Casillas, J.; Morno, A.; Barbero, J. (2010). A configurational approach of the relationship between entrepreneurial orientation and growth of family firms. *Family Business Review*, 23(1), 27-44.
- Cuadrado, I. (2002). *Estilos de liderazgo y género: Una perspectiva psicosocial*. Tesis Doctoral publicada en edición electrónica. ISBN: 84-8240-597-7. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

- Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 39-55.
- Daft, Richard. La experiencia del liderazgo. Mason: Cengage Learning Editores, 2006.
- De la Rosa, A. (2000). La micro, pequeña y mediana empresa en México: sus saberes, mitos y problemática. *Revista Iztapalapa*, 20, 48, pp.183-220
- Echaiz, E. “Importancia de las empresas familiares” (entrevista a Daniel Echaiz Moreno). En: *Suplemento Jurídica. Lima, Diario Oficial El Peruano*, 2 de agosto del 2011, p. 4.
- Echaiz Moreno, Daniel. *Derecho & Empresa. Bases para la moderna concepción del Derecho Empresarial. Berlín, LAP LAMBERT Academic Publishing a través de Editorial Académica Española, octubre del 2011, p. 112.*
- Imanol Belausteguigoitia Rius. El campo de las empresas familiares en Latinoamérica: nuevas perspectivas (2009). Bajado del portal el día 15 de Febrero del 2015 y disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/972/879>
- INEGI. (2010). Censos Económicos 2010. México. D.F.
- Kouzes, J. y Posner, B. (2005). "El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios". Editorial Granica. Buenos Aires.
- Ministerio de Chile. Circular n°60 del 18 de octubre del 2002. Normas sobre creación y tributación de microempresas familiares definidas en el artículo 26 del d.l. n° 3.063, de 1979, sobre rentas municipales.
- Molero F., Recio, P., Cuadrado I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española *Psicothema*, vol. 22, núm. 3, 2010, pp. 495-501, Universidad de Oviedo, España.
- Morales, J.F. y Molero, F. (1995). Leadership in two types of healthcare organization. En J.M. Peiró, F. Prieto, J.L. Meliá y O. Luque (Eds.), *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties* (pp. 209-221). East Sussex: Erlbaum.
- Neubauer, F. y Alden G.L., La empresa familiar. Cómo dirigirla para que perdure, Editorial Deusto, Bilbao, 2003 (FDEMER/6163).
- Ramos, S., (1975): El perfil del hombre y la cultura en México, UNAM, Dirección General de Publicaciones.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

- Reyes Tosta, M. (2008): *Examen de las teorías de liderazgo y modelos de posicionamiento empresarial*, Scientific International Journal, vol. 5 (3), pp. 1-25
- Rodriguez, J.J., Rodriguez, M. (2006). El liderazgo en la empresa familiar. Catedrá PRASA de empresa familiar de la Universidad de Cordoba. Córdoba, España.
- Rodriguez, J.J., Rodriguez, M., Rodriguez, M. (2011). La familia empresaria cordobesa y su empresa familiar. Catedrá PRASA de empresa familiar de la Universidad de Cordoba. Córdoba, España.
- Rodriguez, M., Rodriguez, J.J. (2010). Compendio de investigaciones. Catedra PRASA de empresa familiar de la Universidad de Cordoba. Córdoba, España.
- Rodriguez, J.J. (2012). El libro blanco de la empresa familiar: Sabiduria para saber gestionar la empresa familiar y salir reforzado de la crisis. Editorial Almuzara. Jaen, España.
- Saboia F. y Martín, N. (2006). “Los rasgos psicológicos del emprendedor y la continuidad del proyecto empresarial: un estudio empírico de emprendedores brasileños”. Documento de trabajo: Nuevas tendencias en dirección de empresas. Recuperado el 12 de febrero de 2015 de <http://www.uva.es/empresa>
- Schuman, A., Stutz S., Jhon L. War. (2012). Las paradojas de la empresa familiar. Coleccion del Instituto de la Empresa Familiar. Madrid, España.
- Simon, J.C. (2012). Encuesta de empresas familiares. Compromiso y agilidad: Familias empresarias. PWC-México. Mexico, D.F.
- Torres, M. R. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Revista Facultad de Ciencias económicas, XIV (1), 17.
- Vallejo, M. (2003). Tesis doctoral. La cultura de la empresa familiar como fuente de ventaja competitiva: Una aplicación al sector de concesionarios de automoción. Universidad de Jaen. España.
- Villegas, P. M.M. (2004). Liderazgo transformacional y sus efectos en las actitudes y desempeño de seguidores. Tesis de la Universidad de Sevilla, España.