

Artículo Original

Estilo de liderazgo Directivo, Calidad y Gestión Administrativa en Pequeñas y Medianas Empresas de Tegucigalpa

Style of Managerial Leadership, Quality and Administrative Management in Small and Medium-sized Businesses in Tegucigalpa

Tirza Maribel Solórzano Núñez¹ 

Resumen

Objetivo. Analizar los estilos de liderazgo de los directivos en pequeñas y medianas empresas del sector comercio en Tegucigalpa y su relación con la calidad de los procesos y la gestión administrativa. **Método.** Se empleó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 372 empresas del sector comercio en Tegucigalpa. **Resultados.** Se identificó que el liderazgo transaccional predomina en las pequeñas empresas, mientras que el liderazgo por resultados es más frecuente en las medianas empresas. Además, se encontró una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la calidad de los procesos, así como con la gestión administrativa. **Conclusiones.** Los hallazgos resaltan la importancia de adaptar los estilos de liderazgo según el tamaño y las características de la empresa, evidenciando que un liderazgo adecuado fortalece la gestión organizacional y contribuye a la mejora continua de los procesos en las pequeñas y medianas empresas.

Palabras clave: estilo de liderazgo, calidad de los procesos, gestión administrativa, pequeñas y medianas empresas

Abstract

Objective. To analyze the leadership styles of managers in small and medium-sized companies in the commerce sector in Tegucigalpa and their relationship with the quality of processes and administrative management. **Method.** A quantitative approach with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design was used. The sample consisted of 372 companies in the commerce sector in Tegucigalpa. **Results.** It was identified that transactional leadership predominates in small companies, while results-based leadership is more frequent in medium-sized companies. In addition, a significant relationship was found between leadership styles and the quality of processes, as well as with administrative management. **Conclusions.** The findings highlight the importance of adapting leadership styles according to the size and characteristics of the company, showing that adequate leadership strengthens organizational management and contributes to the continuous improvement of processes in small and medium-sized companies.

Keywords: leadership style, quality of processes, administrative management, small and medium-sized enterprises

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) representan un pilar fundamental en la economía hondureña, desempeñando un papel clave en el desarrollo económico y social del país. En un entorno globalizado, dinámico y altamente competitivo, el estilo de liderazgo y la gestión administrativa son factores determinantes para la competitividad, sostenibilidad y crecimiento de estas empresas en el mercado. Sin embargo, las PYMES enfrentan grandes desafíos en cuanto a la calidad de sus procesos y la efectividad de sus estilos de liderazgo, lo que limita su capacidad para alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al crecimiento económico nacional.

Este estudio se fundamenta en las teorías del liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio (1985) (1) para analizar los diferentes estilos de liderazgo que influyen en la calidad de los procesos, basada en la teoría de Juran (2007) (2). Asimismo, se retoman los principios de la gestión administrativa propuestos por Fayol (1916) (3) para comprender su aplicación en el contexto de las PYMES.

Diversos estudios han explorado la relación entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa. Por ejemplo, la investigación de Valencia y Camboa (2022) ⁽⁴⁾ en Ecuador revela que el 70% de las empresas desconocen el funcionamiento de los metadatos, los cuales pueden proporcionar información relevante sobre la calidad de los procesos. Asimismo, Jiménez y Villanueva (2018) ⁽⁵⁾ examinan cómo el estilo de liderazgo influye en el clima organizacional, el estrés laboral, el compromiso y la motivación de los trabajadores. De igual manera, el proyecto de la Organización de Estados Americanos y la Cooperación Técnica Alemana (2000) ⁽⁶⁾ destacan la importancia de la planificación de actividades de gestión de la calidad para mejorar la coordinación entre distintos sectores, con la participación de PYMES en diversos países, incluyendo Honduras.

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de comprender la relación entre la calidad de los procesos, el estilo de liderazgo y la gestión administrativa en las PYMES del sector comercio, dado su impacto en el desempeño y desarrollo económico de estas empresas. Además, los hallazgos contribuirán a generar conocimientos útiles para directivos y profesionales en el ámbito administrativo, facilitando la toma de decisiones estratégicas.

Bajo este contexto, el objetivo general del estudio es analizar la relación que existe entre el estilo de liderazgo de los directivos en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa, la calidad de los procesos y la gestión administrativa.

Dado que este sector es crucial para la economía nacional, se plantean las siguientes hipótesis:

A raíz de estos objetivos, surgen las siguientes hipótesis:

H₁: Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa y la calidad de los procesos.

H₂: Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa y los factores de la gestión administrativa.

Método

Tipo de Estudio

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal correlacional.

Participantes

El estudio se aplicó a una población de 11,563 pequeñas y medianas empresas del sector comercio en la ciudad de Tegucigalpa, excluyendo aquellas ubicadas en Comayagüela y pertenecientes a otros rubros. Se utilizó un muestreo probabilístico por conveniencia, seleccionando específicamente a los directores de las PYMES del sector comercio. La muestra se determinó con una probabilidad de éxito y fracaso del 50%, un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5%, resultando en un total de 372 empresas, distribuidas en 248 pequeñas empresas y 124 medianas empresas.

Respecto al perfil de la muestra se obtuvieron los siguientes datos generales: un total de 249 empresas (59.29 %) corresponden a pequeñas empresas y 171 (40.71 %) a medianas empresas del sector comercio en la ciudad de Tegucigalpa. En cuanto al puesto o cargo de los encuestados, se identificó que: el 52.62% son propietarios o dueños de las empresas, el 24.05% son gerentes, el 15.71% son directores y el 7.62% ocupa otros cargos (jefes administrativos, hijos de dueños, parientes de los propietarios, entre otros).

A través de un análisis cruzado entre el tipo de empresa y el cargo de los encuestados, se estableció lo siguiente: El 68.78% de los propietarios o dueños pertenece a pequeñas empresas, mientras que el 31.22% corresponde a medianas empresas. Además, el 60.40% de los gerentes trabaja en pequeñas empresas y el 39.60% en medianas empresas.

En el caso de los directores, el 57.58% pertenece a medianas empresas y el 42.42% a pequeñas empresas. Referente a otros cargos (como jefes administrativos o parientes de los dueños), el 25% ocupa un puesto en pequeñas empresas y el 75% en medianas empresas. Asimismo, se consultó a los entrevistados sobre el tiempo que llevan dirigiendo la empresa, obteniendo los siguientes resultados: 26.19 % tiene más de 10 años de experiencia, 23.81% tiene entre 7 y 9 años, 22.38% tiene entre 1 y 3 años, 18.81% tiene entre 4 y 6 años y el 8.81% tiene menos de un año. Finalmente, se identificó la distribución por género de los encuestados, donde el 52.38% son hombres y el 47.62% mujeres.

Instrumentos

Se aplicó un único instrumento que evaluó las tres variables de estudio:

1. Estilos de liderazgo: Medido mediante el cuestionario MLX 5X, basado en el Modelo de Liderazgo de Bass y Avolio y adaptado por Galindo (2018) ⁽⁷⁾. Este cuestionario consta de 45 ítems con una escala Likert de cinco puntos.
2. Calidad de los procesos: Evaluado a través de un cuestionario basado en la teoría de Calidad Total de Joseph Juran, compuesto por 15 ítems con una escala Likert de cinco puntos.
3. Gestión administrativa: Medido mediante un cuestionario basado en la Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol, con 33 ítems en una escala Likert de cinco puntos.

Para validar los instrumentos en el contexto hondureño, se realizó una prueba piloto con 39 empresas, garantizando la validez y confiabilidad de los cuestionarios y minimizando posibles sesgos del investigador. Siguiendo las recomendaciones de Hernández y Mendoza (2018) ⁽⁸⁾, se calcularon los coeficientes alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados: 0.970 para estilos de liderazgo, 0.984 para calidad de los procesos y 0.983 para gestión administrativa, lo que indica un alto nivel de validez en términos de contenido, criterio y constructo.

Procedimiento y Análisis de Datos

Para la recolección de datos, se utilizó una base de empresas del sector PYME proporcionada por el coordinador del proyecto de la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (2023) ⁽⁹⁾.

El cuestionario fue enviado a los directivos de las empresas seleccionadas a través de correo electrónico y WhatsApp, utilizando la plataforma Google Forms para su aplicación.

Una vez completadas las encuestas, los datos fueron exportados desde Google Forms a una base de datos en Excel y posteriormente transferidos al software estadístico SPSS versión 25. Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales de las variables de estudio, asegurando que el instrumento fuera aplicado exclusivamente a los directivos del sector comercio. Además, se incluyó en el cuestionario un consentimiento informado, garantizando la participación voluntaria de los encuestados y permitiendo un análisis riguroso y coherente de los resultados.

Resultados

En la presente investigación se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, cuyos resultados se presentan a continuación:

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Los resultados obtenidos se presentan conforme a los objetivos específicos planteados en esta investigación.

Objetivo 1. Identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directivos de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa.

Liderazgo Transformacional

Se describe el estilo de liderazgo predominante en los directivos de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Detalle de la variable Liderazgo: Dimensión Liderazgo Transformacional

Subdimensión	Resultado pequeña empresa	Resultado mediana empresa	Comentario del resultado obtenido
Influencia Idealizada (conducta)	35.48% Nivel bajo	19.05% Nivel alto	En la mediana empresa, el 19.05% presenta un nivel alto, lo que indica que los líderes son admirados y generan confianza en sus seguidores. En la pequeña empresa, el 35.48% se encuentra en un nivel bajo, lo que sugiere que aún intentan ganar la confianza de sus colaboradores.
Influencia Idealizada (atributo)	28.57% Nivel bajo	19.05% Nivel alto	En la mediana empresa, el 19.05% muestra un nivel alto, indicando que los líderes son percibidos como modelos a seguir. En la pequeña empresa, el 28.57% se encuentra en un nivel bajo, lo que sugiere que aún trabajan en la construcción de confianza.
Motivación Inspiracional	28.57% Nivel bajo	19.05% Nivel alto	En la mediana empresa, el 19.05% tiene un nivel alto, indicando que los líderes logran motivar a sus equipos y darles un propósito. En la pequeña empresa, el 28.57% está en un nivel bajo, con solo un 4.76% en nivel alto, en donde el líder busca motivar a sus miembros y formar una visión de futuro.
Estimulación Intelectual	30.70% Nivel medio	19.05% Nivel alto	En la pequeña empresa, el 30.70% se encuentra en un nivel medio, lo que indica que los líderes fomentan la creatividad e innovación en cierto grado. Solo un 4.76% alcanza un nivel alto. En la mediana empresa, el 19.05% está en un nivel alto, reflejando una mayor promoción de la innovación y la resolución de problemas.
Consideración individual	33.33% Nivel medio	21.43% Nivel alto	En la mediana empresa, el 21.43% presenta un nivel alto, lo que indica que los líderes prestan atención al desarrollo individual de sus colaboradores. En la pequeña empresa, el 33.33% está en un nivel medio, lo que sugiere que hay esfuerzos en este aspecto, pero aún no se consolidan en un rol de mentoría.

Liderazgo Transaccional

Se describe el liderazgo transaccional predominante en los directivos de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Detalle de la variable Liderazgo: Dimensión Liderazgo Transaccional.

Subdimensión	Resultado pequeña empresa	Resultado mediana empresa	Comentario del resultado obtenido
Contingente	Nivel bajo	Nivel alto	En la mediana empresa, el 21.43% presenta un nivel alto, lo que indica que los líderes establecen expectativas claras y reconocen los logros. En la pequeña empresa, el 26.57% está en un nivel bajo, con solo un 7.14% en nivel alto. Esto indica que el líder proporciona reconocimiento cuando consiguen objetivos.
Dirección por excepción activo	33.33% Nivel medio	19.05% Nivel alto	En la mediana empresa, el 19.05% muestra un nivel alto, lo que significa que los líderes intervienen activamente para corregir errores y garantizar el cumplimiento de los objetivos. En la pequeña empresa, el 33.33% está en un nivel medio y no se registra ningún porcentaje en el nivel alto, lo que indica una menor proactividad en la corrección de fallas.

Liderazgo Laissez-Faire

Se describe el liderazgo Laissez-Faire predominante en los directivos de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Detalle de la variable Liderazgo: Dimensión Liderazgo Laissez Faire

Subdimensión	Resultado pequeña empresa	Resultado mediana empresa	Comentario del resultado obtenido
Dirección por excepción pasivo	26.19% Nivel medio	14.29% Nivel alto	En la pequeña empresa, el 26.19% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 11.50% alcanza un nivel alto. Esto sugiere que los líderes suelen intervenir solo cuando los problemas se agravan. En la mediana empresa, el 15.29% está en un nivel alto, reflejando una postura más pasiva.
Pasivo	26.57% Nivel medio	9.52% Nivel alto	En la mediana empresa, el 19.05% muestra un nivel alto, lo que significa que los líderes intervienen activamente para corregir errores y garantizar el cumplimiento de los objetivos. En la pequeña empresa, el 33.33% está en un nivel medio y no se registra ningún porcentaje en el nivel alto, lo que indica una menor proactividad en la corrección de fallas.

Liderazgo por Resultados

Se describe el liderazgo basado en resultados en los directivos de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa (ver Tabla 4).

Tabla 4.
Detalle de la variable Liderazgo: Dimensión Liderazgo por Resultado

Subdimensión	Resultado pequeña empresa	Resultado mediana empresa	Comentario del resultado obtenido
Esfuerzo Adicional	26.57% Nivel medio	16.67% Nivel alto	En la pequeña empresa, el 26.57% se encuentra en un nivel medio, indicando que los líderes buscan obtener un esfuerzo extra de su equipo. En la mediana empresa, el 16.67% está en un nivel alto.
Satisfacción	26.57% Nivel medio	16.90% Nivel alto	En la pequeña empresa, el 26.57% está en un nivel medio, mientras que, en la mediana empresa, el 16.90% alcanza un nivel alto, reflejando una mayor satisfacción personal en la trayectoria hacia los objetivos.
Efectivo	26.19% Nivel bajo/medio	21.67% Nivel alto	En la pequeña empresa, el 26.19% se encuentra en niveles bajos o medios, mientras que, en la mediana empresa, el 21.67% se encuentra en un nivel alto, indicando una mayor optimización de los recursos humanos y materiales.

Según los resultados obtenidos, estos muestran que en la mediana empresa predominan los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en niveles más altos que en la pequeña empresa. En la pequeña empresa, se observa un liderazgo más pasivo y menos estructurado, con menor incidencia en el liderazgo por resultados.

El liderazgo transformacional destaca en la mediana empresa con altos niveles en influencia idealizada y estimulación intelectual, lo que sugiere una mayor capacidad para inspirar y fomentar la creatividad en sus colaboradores. Por otro lado, el liderazgo transaccional también es más fuerte en la mediana empresa, particularmente en la recompensa contingente y la corrección de desviaciones.

El liderazgo laissez-faire es más predominante en la pequeña empresa, lo que indica una tendencia a evitar la toma de decisiones y a intervenir solo cuando los problemas se agravan. Finalmente, el liderazgo basado en resultados presenta mejores indicadores en la mediana empresa, reflejando una mayor eficacia en la gestión y satisfacción laboral.

Objetivo 2. Identificar los procesos de la calidad que utilizan en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa

A continuación, se presenta la variable Calidad de los procesos, donde se describen sus dimensiones y subdimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control, junto con sus respectivos casos.

En términos generales, los factores de calidad en los procesos muestran lo siguiente:

En Planificación, el 28.33% de las pequeñas empresas se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 21.43% de las medianas empresas alcanzan un nivel alto.

- En Organización, el 30.71% de las pequeñas empresas y el 23.81% de las medianas empresas están en un nivel alto.
- En Dirección de la calidad, el 28.33% de las pequeñas empresas se ubican en un nivel bajo, mientras que el 23.81% de las medianas empresas alcanzan un nivel alto.
- En Control de la calidad, el 26.29% de las pequeñas empresas están en un nivel medio, mientras que el 19.05% de las medianas empresas se encuentran en niveles medio y alto.

Objetivo 3. Identificar los factores de la gestión administrativa que aplican los directivos en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa

A continuación, se presenta la variable Gestión Administrativa, con la descripción de sus dimensiones y subdimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control, junto con sus respectivos casos.

En términos generales, los factores de la gestión administrativa reflejan lo siguiente:

- En Planificación, el 32.25% de las pequeñas empresas presentan una gestión deficiente, mientras que el 22.50% de las medianas empresas tienen una gestión eficiente.
- En Organización, el 27.50% de las pequeñas empresas presentan un desempeño regular, mientras que el 20% de las medianas empresas se consideran eficientes.
- En Dirección, el 28.57% de las pequeñas empresas tienen una gestión deficiente, mientras que el 21.42% de las medianas empresas se destacan como eficientes.

En Control, el 30% de las pequeñas empresas presentan un desempeño regular, mientras que el 25% de las medianas empresas son eficientes.

Análisis Inferencial de las variables de estudio

El análisis inferencial permite evaluar la normalidad de los datos y la relación entre las variables de estudio, asegurando el uso adecuado de pruebas estadísticas. Para ello, se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50. Esta prueba compara la función de distribución acumulada observada con una distribución teórica, verificando si los datos siguen una distribución normal.

Análisis normalidad de las variables de estudio

Para determinar la prueba estadística más adecuada, se evaluó la normalidad de los datos de acuerdo con el criterio de Hernández y Mendoza (2018) ⁽²⁾.

Se establecieron las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos siguen una distribución normal $X \sim N(\mu, \sigma^2)$

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal $X \not\sim N(\mu, \sigma^2)$

La regla de decisión establece que si el valor "p" obtenido es menor o igual a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no siguen una distribución normal. En este estudio, el valor "p" obtenido fue 0.000, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por aplicar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de la relación entre las variables.

Análisis Regresión Lineal Múltiple

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar la influencia del estilo de liderazgo sobre las variables procesos de calidad y gestión administrativa. Los resultados de la prueba ANOVA indicaron un nivel de significancia de 0.000, lo que confirma que las variables independientes tienen un impacto significativo en las variables dependientes.

Para el modelo de estilos de liderazgo y calidad en los procesos, la ecuación de regresión obtenida es: $Y = 3.914 X + 25051$. Esto indica que el estilo de liderazgo influye significativamente en la calidad de los procesos dentro de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa.

Para el modelo de estilos de liderazgo y gestión administrativa, la ecuación de regresión obtenida es: $Y = 5.823 X + 63.078$. Esto sugiere que el estilo de liderazgo también impacta significativamente en la gestión administrativa. Además, los resultados mostraron un nivel de colinealidad de 1.000, lo que sugiere una alta correlación entre las variables analizadas.

Discusión

Los resultados de esta investigación confirman que el liderazgo es un factor determinante en la gestión administrativa y la calidad de los procesos dentro de las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa. Desde la perspectiva teórica de Bass y Bass (2008) ⁽¹⁰⁾, basada en las ideas de liderazgo carismático y transformacional propuestas por House (1977) ⁽¹¹⁾, MacGregor (1978) ⁽¹²⁾, Lupano y Castro (2007) ⁽¹³⁾, Cuadra y Veloso (2007) ⁽¹⁴⁾ y Molero et al. (2010) ⁽¹⁵⁾, el liderazgo se concibe como un proceso relacional que facilita el logro de objetivos organizacionales. En este estudio, se encontró que el liderazgo transaccional predomina en la pequeña empresa, mientras que el liderazgo por resultados es más frecuente en la mediana empresa.

Desde la teoría de la calidad, autores como Crosby et al. (1980) ⁽¹⁶⁾, Deming (1989) ⁽¹⁷⁾, Ishikawa (1962) ⁽¹⁸⁾, Juran (1995) ⁽¹⁹⁾, Shewhart (1997) ⁽²⁰⁾ y Taguchi (1985) ⁽²¹⁾ han planteado la importancia de la gestión de calidad como un enfoque integral que abarca todos los procesos y políticas de una organización. Según Feigenbaum (2000) ⁽²²⁾, la calidad en las empresas se traduce en la entrega eficiente de bienes y servicios, lo que requiere una estructura organizativa alineada con estos principios. En este contexto, los hallazgos de este estudio evidencian una relación significativa entre los estilos de liderazgo de los directivos y la calidad de los procesos en las PYMES del sector comercio en Tegucigalpa, con una excepción en la subdimensión de planificación dentro del liderazgo transaccional, donde no se encontró una asociación significativa. Por lo tanto, se acepta parcialmente la hipótesis 1 de investigación (H_1).

Por otro lado, desde la perspectiva de la teoría administrativa de Fayol citada por Espinoza (2009) ⁽²³⁾, la administración eficaz se basa en la coordinación estructurada de los recursos humanos y organizacionales para garantizar la eficiencia. Este estudio respalda dicha visión al encontrar que el liderazgo tiene un impacto significativo en los factores de gestión administrativa en las PYMES analizadas. Sin embargo, al desglosar los resultados por subdimensiones, se identificó que en la mediana empresa, el liderazgo transaccional no mostró una relación significativa con las dimensiones de Dirección y Control. Por lo tanto, se acepta parcialmente la hipótesis 2 de investigación (H_2).

A nivel descriptivo, se observó que el liderazgo transaccional es el más predominante en la pequeña empresa (25.48%), mientras que el liderazgo por resultados es el más frecuente en la mediana empresa (25.24%). En cuanto a la calidad de los procesos, en las pequeñas empresas la planificación representa el 9.05% y el control de calidad el 9.52%, mientras que en las medianas empresas la planificación alcanza un 13.57%, y la organización y control un 16.67%. Por su parte, los factores de gestión administrativa reflejan en la pequeña empresa un predominio de la organización (7.62%), dirección (7.38%), planificación (6.67%) y control (3.57%). En la mediana empresa, los valores son más elevados, con planificación (23.82%), dirección (21.43%), organización (18.33%) y control (18.10%).

Los análisis inferenciales refuerzan estos hallazgos al confirmar que el estilo de liderazgo transaccional predomina en las pequeñas empresas y el liderazgo por resultados en las medianas empresas, estableciendo relaciones significativas con la calidad de los procesos y la gestión administrativa. Sin embargo, existen excepciones en la pequeña empresa en la subdimensión de planificación de la calidad de los procesos y en la mediana empresa en las subdimensiones de dirección y control dentro de la gestión administrativa.

Finalmente, el análisis de regresión lineal múltiple indica que el 13.7% de la variabilidad en la calidad de los procesos puede explicarse por cambios en el estilo de liderazgo, mientras que el 21.2% de la variabilidad en la gestión administrativa también se atribuye al liderazgo. Estos resultados sugieren que el liderazgo no solo es un elemento clave en la gestión organizacional, sino que su impacto varía según el tamaño y las características de la empresa, lo que resalta la importancia de adaptar los enfoques de liderazgo a las necesidades específicas de cada contexto empresarial.

Contribuciones de los autores:

TSMN concibió la idea del estudio, realizó la recopilación de datos, y redactó el artículo. Posteriormente, revisó y editó la versión final. El autor participó en la revisión crítica del manuscrito y aprobó su versión final, asumiendo la responsabilidad del contenido y el índice de similitud del mismo. El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.

Conflicto de Intereses

El autor declara que no tiene conflictos de interés financiero ni personal que influya en la investigación para la obtención, interpretación o publicación de estos resultados.

Financiamiento

Este estudio no recibió ningún financiamiento de ninguna fuente empresarial o de las empresas del sector como apoyo para la investigación ni del sector gubernamental o estatal, ni de organizaciones sin fines de lucro.

Detalles de autor:

1. Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Católica de Honduras (UNICAH), Tegucigalpa MDC, Honduras.

Recibido: 13/Noviembre/2024

Aceptado: 7/Enero/2025

Publicado: 28/Marzo/2025

Referencias

- Bass, B. M., & Avolio. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press y Collier Macmillan: <https://archive.org/details/leadershipperfor0000bass/page/n5/mode/2up>
- Juran, J. M. (2007). *Método de Juran - Análisis y planeación de la calidad* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Dunod Editeur.
- Valencia, P. L., & Camboa, S. J. (21 de diciembre de 2022). Estilos de Liderazgo y toma de decisiones en las PYMES de la zona 3 del Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 8(2), 18–26 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1648>
- Jiménez, C. A., & Villanueva, F. M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudios de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación joven Iberoamericano de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 183–195. <https://campusgaia.org/wisdomlibrary/wp-content/uploads/2021/08/ContentServer-76.pdf>
- Organización de Estados Americanos, & Cooperación Técnica Alemana. (2000). *Gestión de la calidad en pequeñas y medianas empresas 1982-2000*. Memoria del Proyecto copatrocinado por OEA Y GTZ 1982-2000.
- Galindo, Y. D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María - UGEL 03, 2017* [Tesis de grado]. Repositorio Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14180/Galindo_YDM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de investigación, rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (2023). *Programas y Proyectos de Cámara de Comercio e industrias de Tegucigalpa*. <https://newsite.ccit.hn/programas-y-proyectos/>
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership- Theory, Researchi, & Managerial Applications* (4a ed.) Free Press.
- House, R. (1977). *La teoría del liderazgo carismático*. Southern Illinois University Press.
- MacGregor, B. J. (1978). *Leadership*. Harpert Torchbooks.
- Lupano, P. M., & Castro, S. A. (Marzo de 2007). Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor. *Boletín de Psicología*, (89), 7–28. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Cuadra, P. A., & Veloso, B. C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40–56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (20 de septiembre de 2010). *La medición del liderazgo transformacional y transaccional en España a través del MLQ*. <https://www.infocop.es/la-medicion-del-liderazgo-transformacional-y-transaccional-en-espana-a-traves-del-mlq/>
- Crosby, F., Bromley, S., & Saxe, L. (1980). Recent unobtrusive studies of Black and White discrimination and prejudice: A literature review. *Psychological Bulletin*, 87(3), 546–563. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.87.3.546>
- Deming, W. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos.
- Ishikawa, K. (1962). *Chapter 8. Ishikawa and quality control*. Contribution to the Quality Enhancement of Japanese Industrial Products: https://www.juse.or.jp/english/archives/pdf/Ch08_Ver2a_150803.pdf
- Juran, J. M. (1995). *Análisis y planeación de la calidad: del desarrollo del producto al uso*. McGraw-Hill.
- Shewhart, W. A. (1997). *Control económico en la calidad de productos manufacturados*. Díaz de Santos.
- Taguchi, G. (1985). *Introducción a la Ingeniería de Calidad*. Asian Productivity Organization.
- Feigenbaum, A. (2000). *Control total de la calidad. España*. Compañía Editorial Continental.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1, 53–62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>