

Revisión cronológica sobre liderazgo y emprendimiento*

Chronological review on leadership and entrepreneurship

Recibido: agosto 24 de 2019 - Evaluado: septiembre 23 de 2019 - Aceptado: noviembre 30 de 2019

Felipe Osorio-Buitrago **

Para citar este artículo / To cite this Article

F. Osorio-Buitrago, "Revisión cronológica sobre liderazgo y emprendimiento" Revista Interfaces, vol. 2, no. 2, pp. 97-118, 2019.

Resumen

El liderazgo en el emprendimiento es supremamente importante, puesto que hace que el emprendedor tenga más facilidades al momento de lanzarse al universo del emprendimiento. Aunque este tema es muy importante, actualmente no se encuentra una revisión bibliográfica. Por lo tanto la metodología a utilizar es hacer una revisión cronológica de los temas de liderazgo y emprendimiento y así poder identificar los posibles vacíos científicos que existen en cuanto al tema. Para desarrollar la revisión se buscó la bibliografía en bases de datos como web of science, posteriormente se realizó un análisis de la información a través de co-citaciones para identificar los artículos más importantes. En los resultados se encontró que de liderazgo y emprendimiento existe mucha bibliografía, pero por separado; además se pudo evidenciar el vacío que existe en la bibliografía que trate de los dos temas como complemento uno del otro. Los emprendedores deben ser autodidactas y estudiar varios temas, en especial de liderazgo para que les sea más fácil iniciar el escabroso camino del emprendimiento.

Palabras clave: emprendimiento y liderazgo, tendencias, responsabilidad social.

*Artículo inédito. Revisión cronológica sobre liderazgo y emprendimiento.

** Administrador de empresas, Correo electrónico: felipe.osoriobu@amigo.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-0595-5127>

Abstract

Leadership in entrepreneurship is supremely important, since it makes the entrepreneur have more facilities when launching into the universe of entrepreneurship. Although this topic is very important, there is currently no literature review. Therefore, the methodology to be used is to make a chronological review of the leadership and entrepreneurship issues and thus be able to identify the possible scientific gaps that exist on the subject. To develop the review, the bibliography was searched in databases such as web of science, subsequently an analysis of the information was carried out through co-citations to identify the most important articles. In the results, it was found that there is a lot of bibliography on leadership and entrepreneurship, but separately; In addition, it was possible to show the gap that exists in the bibliography that deals with the two topics as a complement to each other. Entrepreneurs must be self-taught and study various topics, especially leadership, to make it easier for them to start the rugged path of entrepreneurship.

Keywords: entrepreneurship and leadership, trends, responsabilidad social.

1. Introducción

Con el desarrollo de las actividades del hombre han surgido nuevas necesidades, una de ellas es la necesidad de buscar o encontrar nuevos conocimientos, es decir que se ve reflejada la necesidad de investigar o de construir producciones científicas que ayuden a comprender la evolución que se presenta en las diferentes áreas del conocimiento. En este caso sobre la relación existente entre liderazgo y emprendimiento ya que son dos campos supremamente importantes en el ámbito empresarial; además porque tendría mayor grado de dificultad llevar a cabo un emprendimiento sin tener ningún tipo de entrenamiento o conocimiento en liderazgo. Es por ello que se crea la necesidad de hacer una revisión cronológica del estudio del liderazgo emprendedor, descubriendo que mucho se ha escrito sobre el tema, pero por líneas separadas. Por lo tanto, se alienta el reconocimiento de hilos y tendencias comunes para así poder plantear nuevos modelos de liderazgo en el emprendimiento [1].

Teniendo en cuenta la importancia de estos dos temas y más aún en la actualidad que son campos ligados e inherentes, no se cuenta con una

revisión cronológica que nos dé razón clara de los avances y desarrollo conjunto del liderazgo y el emprendimiento. Por ejemplo, el liderazgo auténtico es una fuerza positiva cuando es compartida con los miembros del equipo permitiendo alcanzar logros importantes y exigentes [2], [3]. También el liderazgo se aprecia como un tema inmaduro es así como los emprendedores luchan con problemas relacionados en sus etapas iniciales. Por eso es necesario hacer la revisión de los puntos de convergencia e intersección de estos dos temas [4]. Adicionalmente al hacer la revisión cronológica aparecen nuevos conceptos como el “liderazgo ambidiestro”, el cual relaciona fuertemente el liderazgo convencional con la creación de empresa y nuevos puestos de trabajo [5].

Evidentemente se han encontrado varias opiniones sobre la relación que existe entre el liderazgo y el emprendimiento; por lo tanto, es de suma importancia dar una perspectiva cronológica que dé claridad de la evolución y relación existente entre liderazgo y emprendimiento. Por ejemplo, [6] realizaron una revisión de la relación que hay sobre liderazgo empresarial, las capacidades y su impacto en el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYME). Por otro lado, [7] proporciona una visión general y una síntesis de la literatura sobre el emprendimiento que aborda la intersección de la gobernanza y el liderazgo estratégico con el desempeño de la empresa. Por otro lado, se menciona que el crecimiento y el desarrollo del campo del liderazgo presenta tanto nuevas y emocionantes posibilidades como desafíos que enfrentan los estudiosos en la medida en que navegan las complejidades de un campo que se ha vuelto cada vez más diverso y rico en conocimientos teóricos [8]. Por lo tanto, este artículo busca llenar esos vacíos que existen en cuanto a la relación de liderazgo y emprendimiento, dando a conocer los aportes u opiniones más relevantes.

Para cumplir el objetivo, la metodología a utilizar es hacer una revisión cronológica de los temas de liderazgo y emprendimiento y así poder identificar los posibles vacíos científicos que existen en cuanto al tema. Para desarrollar la revisión, se buscó la bibliografía en bases de datos como web of science, posteriormente se realizó un análisis de la información a través de co-citaciones para identificar los artículos más importantes. En los resultados se encontró que de liderazgo y emprendimiento existe mucha bibliografía, pero por separado; además se pudo evidenciar el vacío que

existe en la literatura que trate de los dos temas como complemento uno del otro. Los emprendedores deben ser autodidactas y estudiar varios temas, en especial de liderazgo para que les sea más fácil iniciar el escabroso camino del emprendimiento.

El artículo se organiza de la siguiente manera: la parte metodológica donde se explica el proceso de selección de artículos; seguidamente se encuentran los resultados y el desarrollo de la investigación mostrando los artículos que hacen parte de la raíz, tronco y hojas, por último, se encuentran las conclusiones.

2. Materiales y métodos

Para la construcción del artículo, se usaron instrumentos que posibilitaron alcanzar una respuesta más esclarecida de la historia o evolución del liderazgo y el emprendimiento a través del tiempo y sus diferentes perspectivas. La herramienta que se utilizó inicialmente, fue una existente en las bases de datos de la Universidad Nacional de Colombia en su sistema de red de bibliotecas denominada como “Sinab”. Posteriormente se eligió la base de datos indexada Web of Science y así encontrar la literatura que trata sobre liderazgo y emprendimiento. La búsqueda se realizó a través de la ecuación: Title= (“Leadership*”) AND Title= (“Entrepreneur*”) con un rango de fecha desde enero de 2000 hasta el 14 de agosto de 2019. Dando como resultados 174 registros con los que se realizó el análisis.

Cuando se obtuvieron los resultados, inmediatamente se montaron en la plataforma Tree of Science (ToS) [9]; [10]. ToS facilita la elaboración y ayuda a sintetizar de una manera práctica el marco teórico y estado del arte de acuerdo a lo buscado inicialmente en WoS. El algoritmo de ToS se guía en función de la teoría de grafos, llevada a cabo por Leonhard Euler en 1736, la que ha sido utilizada ampliamente en investigaciones de ciencias sociales [11], donde la literatura es representada en nodos y también las citas entre ellos. Así mismo cada nodo da muestra de una unidad de conocimiento ubicada en la red. Los nodos principales son identificados de acuerdo a su posición, la que se establece gracias a los links que conectan a otros nodos. Por lo tanto, los artículos que se encuentran en la raíz son los clásicos y que son los que más citas tienen acerca de los temas de

liderazgo y emprendimiento, en el tronco se ubica la literatura que cita a la raíz y son citados por las hojas. Posteriormente, las hojas es la literatura que cita tanto a la raíz y al tronco. De esa manera se puede evidenciar de una manera gráfica toda la información científica.

Ya estructurada toda la literatura se analizó y estudió la literatura más importante de cada segmento del árbol y se trabajaron cinco de cada segmento del árbol. Dicha lectura permite tener una mejor visión de la historia, las bases y desarrollos del liderazgo y emprendimiento, logrando así una visión enfocada al cumplimiento del objetivo principal de la investigación. Esta metodología ha sido aplicada también por investigación en administración [12], [13], psicología [14], emprendimiento [15] y en turismo [16].

Las perspectivas sobre liderazgo y emprendimiento son determinadas mediante un análisis de co-citaciones, mediante la aplicación de un algoritmo de clusterización [17], este procedimiento es propuesto por Robledo et al. (2013), finalmente se identifican y analizan los temas que componen cada perspectiva utilizando minería de texto a través del paquete R, específicamente empleando el algoritmo Wordcloud [18].

3. Resultados y discusión

Producción científica de liderazgo y emprendimiento. En la Figura 1 se evidencia la producción científica publicada en las bases de datos WoS y Scopus por años, por ejemplo, en Scopus se evidencia que existe producción científica desde el año 2002 hasta el año 2019 con una cantidad total de 408 artículos, siendo desde el año 2012 hasta el año 2019 el periodo con mayor producción científica. Así mismo en WoS se observan artículos producidos desde el año 2002 hasta el año 2019 con un total de 194, siendo el periodo de 2015 al 2019 el de mayor producción científica.

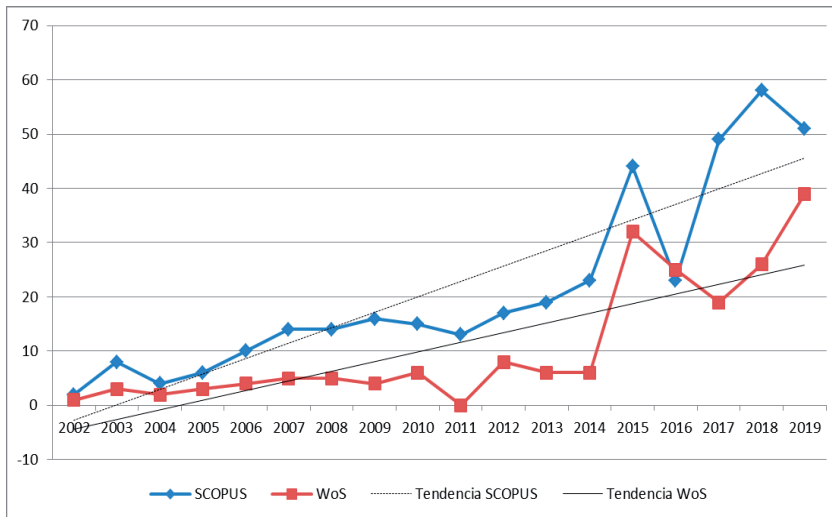


Figura 1. Producción científica anual sobre liderazgo y emprendimiento (Leadership and entrepreneur).

Fuente. Autores.

En la Tabla I se observa las revistas más relevantes que han publicado más cantidad de literatura y respectiva clasificación, siendo esto muy satisfactorio para el presente artículo ya que como se observa en la Tabla 1 se tienen revistas de gran impacto que se encuentran en las categorías Q1 y Q2.

Tabla I. Relación de revistas más importantes de acuerdo a la cantidad de artículos.

Revistas	Artículos	Índice	Cuartil
Journal of Small Business Management	11	1.84	Q1
International Journal of Psychology	10	0.74	Q1
International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research	5	0.79	Q1
Sustainability	5	0.52	Q2
International Entrepreneurship and Management Journal	3	1.05	Q1

Fuente. Autores.

En la Tabla II se aprecia claramente los autores más destacados en cuanto a liderazgo y emprendimiento se trata, la calidad y cantidad científica de los autores ofrecen un grado más alto de confiabilidad en el contenido del presente artículo.

Tabla II. Autores más relevantes en la producción de artículos sobre liderazgo y emprendimiento.

Autores	Citaciones	Índice h
Kim Yin Chan	5	14
Yoke-Loo Sam	5	5
Olexander S Chernyshenko,	4	7
Moon-Ho R. Ho	4	18
Marilyn A. Uy	4	13

Fuente. Autores.

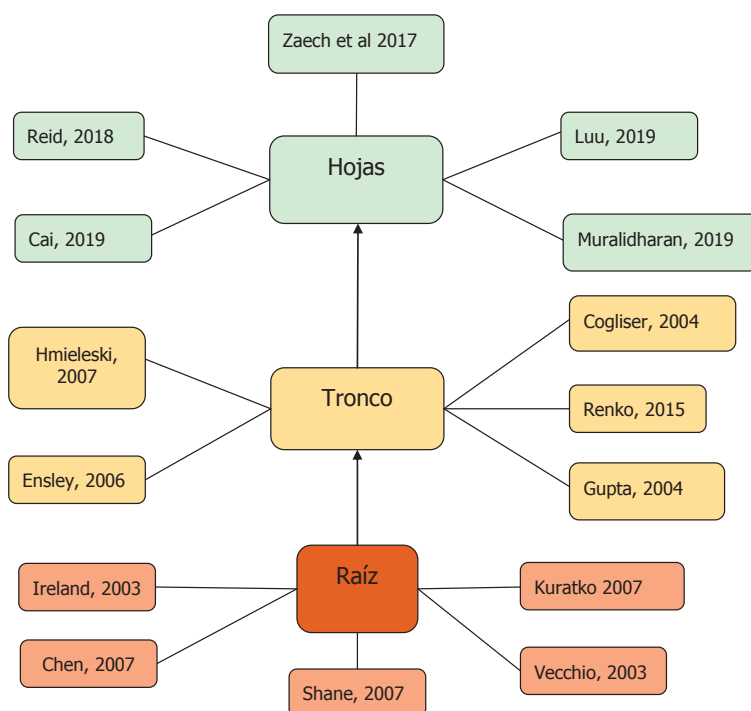


Figura 2. Tree of Science del tema Liderazgo y Emprendimiento
Fuente. Tree of Science

Una vez identificados los artículos, se hace una revisión de los elementos más importantes de “Liderazgo y Emprendimiento” para crear una visión general del tema brindando un recuento histórico de los aspectos claves de Liderazgo y Emprendimiento (Figura 2). En los artículos ubicados en la raíces del liderazgo y emprendimiento se plantea el problema de ver estos dos temas por separado; por ejemplo el emprendimiento se percibe desde un punto de vista económico y el liderazgo desde una perspectiva social [1]. Por lo tanto se menciona que el liderazgo efectivo está vinculado al éxito de las empresas de todos los tipos y tamaños, ya que es la capacidad de influir en otros para gestionar los recursos de manera estratégica con el fin de hacer hincapié tanto en la búsqueda de oportunidades y en la búsqueda de ventajas [19]. Así mismo se menciona que el liderazgo empresarial se está convirtiendo en una necesidad mundial y cuanto más podamos comprender los elementos que componen este concepto, más podremos hacer avanzar el concepto mismo [20] También Shane & Venkataraman [21], mencionan que el emprendimiento es un mecanismo por el cual la sociedad convierte la técnica y la información en nuevos productos y servicios; adicionalmente, dijeron que el emprendimiento es un mecanismo a través del cual las ineficiencias temporales y espaciales en una economía son descubiertas y mitigadas. Seguidamente Chen [22] habla de la creatividad que tienen los emprendedores y como la relación entre emprendedor y liderazgo da vida a nuevos emprendimientos.

Posteriormente en el tronco, se puede apreciar como los campos teóricos de “Liderazgo y Emprendimiento” tiene puntos de convergencia e intersección tomando una perspectiva histórica del ciclo de vida de cada uno de estos temas [4]. En la literatura aparecen conceptos como el de liderazgo emprendedor, el cual es un estilo de liderazgo que puede estar presente en una organización de cualquier tamaño, tipo o edad; así mismo el emprendedor con pasión, creatividad y visión del líder ayuda a motivar, experimentar y también al aprendizaje [23]. Por otro lado, Gupta et al. [24] menciona que la cultura es un aspecto importante para el desarrollo del liderazgo emprendedor puesto que pueden existir diferencias, pero pese a que las empresas en el mundo adquieren cada vez más similitud siguen conservando su propia identidad gracias a su particular cultura.

También se plantea que los líderes de nuevas empresas necesitan adaptarse a las condiciones que las rodean y teniendo en cuenta que el liderazgo

transformacional parece más eficaz en entornos dinámicos y que las empresas emprendedoras existen en entornos muy divergentes, se sostiene que la comprensión del vínculo entre el rendimiento y la elección de los comportamientos del líder es imperativa para la eficiencia y la supervivencia de las nuevas empresas. [25]. Para complementar la idea anterior se plantea que si un líder no entiende del contexto interno o externo de su empresa, entonces el desarrollo del liderazgo que se ocupa de estos debería conducir a mejoras sustanciales en el rendimiento [26].

Finalmente, en las hojas surge un nuevo término, “el liderazgo ambidiestro” y se plantea la relación positiva entre este término y la orientación empresarial identificando la creación de nuevos empleos [5]. Además se amplía la comprensión del concepto de liderazgo empresarial, el cual desempeña un papel fundamental en la facilitación de la creatividad de los empleados y los equipos, al mostrar comportamientos que favorecen la creatividad y que se ajustan específicamente a los esfuerzos creativos en el lugar de trabajo.[27]. También se plantea que los individuos tienen más probabilidades de elegir convertirse en empresarios donde los CLT (Community Leadership Team) encajan y apoyan los motivos y atributos vinculados con el espíritu empresarial; en otras palabras, se supone que el espíritu empresarial florecerá donde los ideales de liderazgo cultural se alinean con los comportamientos empresariales sociales.[28]. También se priorizan los intereses de los seguidores por el líder servidor por encima de sus propios intereses, promoviendo el desarrollo de una comunidad y una administración para ayudar a los demás; del mismo modo, los empresarios sociales tratan de iniciar emprendimientos con el objetivo de crear algún tipo de valor social ya que surgen importantes cuestiones en torno a la intersección del liderazgo de servicio en el desarrollo de empresas sociales [29]. Además es válido mencionar que para que exista una adecuada estimulación del trabajo en equipo se puede llevar a cabo por medio del liderazgo transformacional ya que los individuos se sentirán respaldados y más confiados con las decisiones que se tomen [30].

Perspectivas



Figura 3. Perspectivas liderazgo y emprendimiento.

Fuente: Autor

Perspectiva 1

Para lograr un adecuado desarrollo sostenible se requiere de un fuerte liderazgo transformacional, para que así se pueda lograr que los miembros se sientan más comprometidos con el emprendimiento social [31]. Adicionalmente se explora el papel de las teorías de liderazgo implícitas culturalmente respaldadas, es decir, las expectativas culturales sobre el liderazgo ideal y sobresaliente, sobre la iniciativa empresarial individual; también se menciona que los empresarios prosperan en culturas que no sólo apoyan fuertemente a los líderes carismáticos deseables, sino que también son capaces de tolerar algunos de los menos deseables [32]. Adicionalmente, la visión para la iniciativa empresarial de la mujer juega un papel importante en la aparición del liderazgo empresarial, mediando parcialmente en los efectos de las dimensiones institucionales del liderazgo empresarial de las mujeres [33].

Además, gracias a los espacios en los que se fortalece la cooperación y la empatía las mujeres pueden demostrar las capacidades que tienen y así sobresalir, retando a los líderes para que creen espacios de inclusión dentro de las empresas [34]. Continuando con el tema de liderazgo es importante mencionar que el contexto socioeconómico demuestra ser un importante moderador de las relaciones hipotéticas puesto que en un contexto desfavorable, el liderazgo transformacional se vuelve relevante para explicar el valor social y organizacional; sin embargo, en un contexto favorable el empresariado social proporciona un apoyo más significativo al rendimiento organizacional y el valor social en sí mismo también tiene un efecto en el rendimiento organizacional [35]

Además es más probable que las personas opten por convertirse en empresarios donde los CLT encajan y apoyan los motivos y atributos relacionados con los emprendimientos sociales; en otras palabras, se asume que el emprendimiento social florecerá donde los ideales de liderazgo cultural se alinean con los comportamientos empresariales [28].

Por otro lado también es posible que la influencia del liderazgo cultural sobre el emprendimiento social varían a lo largo del ciclo de vida de los emprendimientos sociales, por ejemplo, se confirma que la influencia de los CLT autoprotectores sobre el emprendimiento social es en general negativo; sin embargo, los aspirantes y los empresarios sociales o los propietarios de empresas sociales jóvenes y pequeñas pueden tomar un conjunto de ideales de liderazgo cultural como influyente [36]. Finalmente se dice que, para fomentar el desarrollo del liderazgo social, se deben diseñar programas de política pública que sirvan para incentivar y recompensar al empresario social [37].

Por otro lado se indica que el liderazgo participativo y la educación superior representan el factor explicativo más fuerte en la variación de las tasas actuales de innovación empresarial; la promoción del espíritu empresarial puede depender de la forma en que se asignen los estudiantes participativos dentro del sistema educativo, con escuelas de administración desempeñando un papel fundamental, por ejemplo una selección de estudiantes que se basa en factores distintos al talento o la creatividad podría reducir la probabilidad de que el sistema educativo contribuya a la producción de los futuros empresarios [38].

Para concluir es válido mencionar que cuando las organizaciones tienen un objetivo social, se aprecia una diferencia de acuerdo a los estilos de liderazgo: solo un enfoque focalizado en el empoderamiento de las personas, como el que influencia un liderazgo servicial, gesta los condicionamientos para adquirir una actitud social emprendedora, mientras que el liderazgo transformacional está más enfocado en el cumplimiento de las metas de la organización [39].

Perspectiva 2

Los posibles empleados que comparten los valores esenciales y las creencias encarnadas en el liderazgo transformacional es más probable que se sientan atraídos por empresas cuya cultura son consistentes con sus valores y creencias. También, tales empleados pueden estar más predispuestos a contribuir y así apoyar las iniciativas empresariales ya que las organizaciones pueden mejorar el espíritu empresarial corporativo ayudando a los CEO a desarrollar y mostrar comportamientos de liderazgo transformacional a través de la formación y la tutoría.[40].

Por otro lado se menciona que los comportamientos innovadores de los directivos se ven influidos por los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de los directores generales fundadores, también se examinan los efectos indirectos a múltiples niveles del clima innovador en las relaciones entre los estilos de liderazgo de los directores generales fundadores y el comportamiento innovador de los seguidores [41].

También se menciona que para que en las empresas exista un ambiente de innovación y creatividad el liderazgo desempeña un papel fundamental, es por ello que se ha llegado a la conclusión de diseñar políticas de liderazgo transformacional que facilite el desarrollo de esa innovación [42].

La empresa debe dar prioridad al desarrollo de la eficacia colectiva y clima de empoderamiento a nivel de toda la organización para optimizar la aplicación de las normas de los comportamientos de liderazgo transformacional de los gerentes con el fin de centrarse en la innovación y la formación de nuevas empresas [43].

También se puede decir que para que haya un menor fracaso en las PYMES, la innovación y la proactividad son aspectos profundamente

necesarios para que la iniciativa empresarial pueda dar frutos y se lleve a cabo sin muchos contratiempos [44]. El espíritu empresarial y el intraemprendimiento es la teorización de la orientación empresarial individual y la inclusión de la creación de redes como una nueva dimensión para describir al intraemprendimiento; además es una suerte que el liderazgo transformacional pueda ser enseñado y aprendido, ya que este estilo de liderazgo entrena empleados que aceptan estrategias relacionadas con el intraemprendimiento y se les asigna ir a la formación personal para motivar la cultura de innovación de la empresa [45].

La innovación continua es crítica para los líderes y dado que la innovación trae cambios en la organización los empleados que están socialmente entrelazados, se ayudan y se ayudan mutuamente a aceptar el cambio [46].

El liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional tienen más probabilidades de predecir los resultados en contextos sociales inciertos cuando van acompañados de una organización financiera y no financiera, además se sugiere un ajuste entre las recompensas financieras y el liderazgo transformacional y entre las recompensas no financieras y el liderazgo transaccional. Es decir que para fomentar la creatividad y la innovación de los miembros de la empresa no existe un liderazgo específico, sino una relación estrecha entre los incentivos y alguna forma de liderazgo [47].

Así mismo, más allá del potencial de innovación, el examen del liderazgo estratégico de los líderes en contextos empresariales también puede contribuir al impacto y la pertinencia de esta línea de investigación, dado que los contextos y el fenómeno empresarial es ampliamente considerado como un pilar fundamental del desarrollo y el crecimiento económico [48]. Finalmente, se ha determinado que el liderazgo empresarial es importante y se ha descrito como la capacidad de influir en otros para que administren los recursos de manera estratégica a fin de hacer hincapié tanto en la búsqueda de oportunidades como en la búsqueda de ventajas [49].

Perspectiva 3

Los empresarios cada día se deben entrenar y capacitar y así descubrir ciertas aptitudes que le ayudaran a encontrar oportunidades que los harán más competentes, puesto que para desarrollar un adecuado estilo de liderazgo

se debe adquirir nueva información y ciertas habilidades [50]. También se menciona que el liderazgo empresarial en las empresas más pequeñas y en donde el capital humano y social son aspectos del desarrollo, son “mucho menos comprendidos”, sin embargo son estos los que a menudo están creando las oportunidades de éxito para la organización [51].

Además, en aquellas culturas en las que se dificulta más el acceso a la tecnología y al conocimiento, se pueden resistir más al desarrollo del liderazgo empresarial [24]. En la creación empresarial los líderes deben considerar todas las acciones a la luz de su impacto en la credibilidad a largo plazo y no simplemente en la conveniencia, algunos empresarios líderes han implementado la integración de la ética en sus organizaciones; además incorporando la competencia en el ámbito social y moral, puede ser posible asegurar que el juego del negocio también produzca un mayor interés [52].

Por otro lado, también se dice que existe relación entre los factores de estrategia, de motivación, de personalidad, de comunicación y el liderazgo empresarial. Estos aspectos tienen un gran poder para predecir el liderazgo en las PYMES; los altos directivos y fundadores de las PYMES desarrollan su liderazgo empresarial a través de variables principales como las estratégicas, motivacionales, de personalidad y comunicativas [53].

Además se menciona que el perfil psicológico de los líderes empresariales es primordial; por lo tanto, se identificaron algunas características esenciales en esos individuos, características tales como la toma de riesgos, la previsión y el reconocimiento de oportunidades [54].

Adicionalmente conocer las debilidades y fortalezas de la empresa ayudan al líder asumir mayores riesgos, innovar y ser más proactivos, por lo tanto, será una empresa fortalecida gracias a las aptitudes de su líder [55]. Por otro lado, se menciona que el liderazgo se basa en una actividad colectiva plural basada en las prácticas de muchos miembros de la organización en lugar de unos pocos líderes individuales. Este enfatiza el distanciamiento de una perspectiva individualista y heroica a una perspectiva post-heroica que encapsula formas plurales, como diadas, equipos y colectivos y fomenta más los entendimientos holísticos [56].

Conclusiones

El presente artículo da razón acerca de una revisión bibliográfica del tema “Liderazgo y emprendimiento”. Los resultados obtenidos se mostraron en forma de árbol (Tree of Science) para comprender de una manera más práctica el desarrollo del tema. La literatura ubicada en la “raíz” fue definida como la base de la teoría. La literatura ubicada en el “tronco” fue la que dio forma y cuerpo a los temas de liderazgo y emprendimiento y la literatura hallada en las “hojas” se trataron como las perspectivas o subtemas. En la producción científica se puede evidenciar la evolución de estos dos temas que son tan importantes para el desarrollo y la puesta en marcha de los nuevos emprendimientos.

Con respecto a la relación existente entre liderazgo y emprendimiento, diferentes autores coinciden en la capacidad que debe tener un buen líder para desarrollar un emprendimiento y por consiguiente la creación de nuevos puestos de trabajo. Estos autores llegan a la conclusión de la necesidad de percibir el liderazgo y el emprendimiento como temas complementarios y no por líneas diferentes como se evidencio en la literatura revisada.

Adicionalmente en la literatura revisada se pudo apreciar de mejor manera la evolución que ha tenido el campo del liderazgo y el emprendimiento; así como se mencionó anteriormente, con la revisión de la literatura clásica se pudo establecer que el liderazgo y el emprendimiento se iban por líneas diferentes, puesto que el liderazgo se percibía como un tema social y el emprendimiento como un tema netamente económico. Posteriormente en los artículos estructurales ya se empiezan a notar la convergencia y la relación existente entre liderazgo y emprendimiento, además se menciona que el emprendedor con pasión, creatividad y visión del líder ayuda a motivar, experimentar y también al aprendizaje.

Finalmente, en la literatura que se encuentra más actualizada se aprecia de mejor manera la estrecha relación que hay entre los términos liderazgo y emprendimiento ya que se menciona que el liderazgo empresarial, desempeña un papel fundamental en la facilitación de la creatividad.

Una limitación fue que se encontraron artículos en las hojas desconectados

con el principal tema de investigación. Estudios posteriores podrían identificar las diferentes perspectivas por medio de métodos cualitativos con casos de estudio para validar los hallazgos de la presente investigación. También se puede aplicar a este tema el nuevo algoritmo de ToS para validar los resultados [57]. En cuanto a implicaciones prácticas, los emprendedores deberían entrenarse en liderazgo para mejorar el desempeño de sus empresas.

Referencias

- [1] R. P. Vecchio, “Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads,” *Human Resource Management Review*, vol. 13, no. 2, pp. 303–327, Jun. 2003.
- [2] K. M. Hmieleski, M. S. Cole, and R. A. Baron, “Shared Authentic Leadership and New Venture Performance,” *J. Manage.*, vol. 38, no. 5, pp. 1476–1499, Sep. 2012.
- [3] L. Y. Cortez-Gómez, “Efectividad, de los programas de emprendimiento y generación de ingresos para la población víctima del desplazamiento forzado en el municipio de Arauca,” *Interfaces*, vol. 1, no. 1, 2018, [Online]. Available: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/220>.
- [4] C. C. Cogliser and K. H. Brigham, “The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned,” *The Leadership Quarterly*, vol. 15, no. 6, pp. 771–799, 2004, doi: 10.1016/j.leaqua.2004.09.004.
- [5] T. T. Luu, K. Dinh, and D. Qian, “Ambidextrous leadership, entrepreneurial orientation and job crafting,” *European Business Review*, vol. 31, no. 2, pp. 260–282, 2019, doi: 10.1108/eb-06-2015-0061.
- [6] O. Koryak, K. F. Mole, A. Lockett, J. C. Hayton, D. Ucbasaran, and G. P. Hodgkinson, “Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth,” *Int. Small Bus. J.*, vol. 33, no. 1, pp. 89–105, Feb. 2015.

- [7] C. M. Daily, P. P. McDougall, J. G. Covin, and D. R. Dalton, "Governance and Strategic Leadership in Entrepreneurial Firms," *J. Manage.*, vol. 28, no. 3, pp. 387–412, Jun. 2002.
- [8] J. E. Dinh, R. G. Lord, W. L. Gardner, J. D. Meuser, R. C. Liden, and J. Hu, "Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives," *Leadersh. Q.*, vol. 25, no. 1, pp. 36–62, Feb. 2014.
- [9] S. Robledo, G. Osorio, and C. Lopez, "Networking en pequeña empresa: una revisión bibliográfica utilizando la teoría de grafos," *Revista Vinculos*, vol. 11, no. 2, pp. 6–16, 2014.
- [10] M. Zuluaga, S. Robledo, G. A. Osorio Zuluaga, L. Yathe, D. Gonzalez, and G. Taborda, "Metabólica y Pesticidas: Revisión sistemática de literatura usando teoría de grafos para el análisis de referencias," *Nova*, vol. 14, no. 25. p. 121, 2016, doi: 10.22490/24629448.1735.
- [11] M. Diani, "Stanley Wasserman e Katherine Faust, Social Network Analysis: Methods and Applications, Cambridge, Cambridge University Press, 1994, pp. 825," *Italian Political Science Review/Rivista Italiana di Scienza Politica*, vol. 25, no. 3. pp. 582–584, 1995, doi: 10.1017/s0048840200023959.
- [12] S. Buitrago, P. L. Duque, and S. Robledo, "Branding Corporativo: una revisión bibliográfica," *Revista Económicas CUC*, vol. 41, no. 1, Nov. 2019, doi: 10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.1.
- [13] P. Duque and L.-S. Cervantes-Cervantes, "Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática y análisis bibliométrico," *estud. gerenc.*, pp. 451–464, Dec. 2019.
- [14] D. A. Landinez, S. Robledo Giraldo, and D. M. Montoya Londoño, "Executive Function performance in patients with obesity: A systematic review," *Psychol.*, vol. 13, no. 2, pp. 121–134, Nov. 2019.
- [15] J. Marín López, S. Robledo, and N. Duque-Méndez, "Marketing Emprendedor: Una Perspectiva Cronológica Utilizando Tree of Science," *Revistar Civilizar de Empresa y Economía*, vol. 13, no. 1, pp. 113–123, 2017.

- [16] D. P. Díaz Criollo, “El Patrimonio Cultural: una apuesta para el turismo sostenible desde el marketing,” *Rev. Ordem Med.*, vol. 1, no. 1, pp. 4–17, 2018.
- [17] V. D. Blondel, J.-L. Guillaume, R. Lambiotte, and E. Lefebvre, “Fast unfolding of communities in large networks,” *Journal of Statistical Mechanics: Theory and Experiment*, vol. 2008, no. 10. p. P10008, 2008, doi: 10.1088/1742-5468/2008/10/p10008.
- [18] A. Ohri, *R for Business Analytics*. Springer Science & Business Media, 2012.
- [19] R. Ireland, “A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions,” *J. Manage.*, vol. 29, no. 6, pp. 963–989, Dec. 2003.
- [20] D. F. Kuratko, “Entrepreneurial Leadership in the 21st Century: Guest Editor’s Perspective,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 13, no. 4, pp. 1–11, May 2007.
- [21] S. Shane and S. Venkataraman, “The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research,” *AMRO*, vol. 25, no. 1, pp. 217–226, Jan. 2000.
- [22] M.-H. Chen, “Entrepreneurial Leadership and New Ventures: Creativity in Entrepreneurial Teams,” *Creativity & Inn Man*, vol. 16, no. 3, pp. 239–249, Sep. 2007.
- [23] M. Renko, A. El Tarabishy, A. L. Carsrud, and M. Brännback, “Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style,” *J. Small Bus. Manage.*, vol. 53, no. 1, pp. 54–74, Jan. 2015.
- [24] V. Gupta, I. C. MacMillan, and G. Surie, “Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct,” *J. Bus. Venturing*, vol. 19, no. 2, pp. 241–260, Mar. 2004.
- [25] M. D. Ensley, C. L. Pearce, and K. M. Hmieleski, “The moderating effect of environmental dynamism on the relationship between entrepreneur leadership behavior and new venture performance,” *J. Bus. Venturing*, vol. 21, no. 2, pp. 243–263, Mar. 2006.

- [26] K. M. Hmieleski and M. D. Ensley, "A contextual examination of new venture performance: entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism," *J. Organ. Behav.*, vol. 28, no. 7, pp. 865–889, Oct. 2007.
- [27] W. Cai, E. I. Lysova, S. N. Khapova, and B. A. G. Bossink, "Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs," *J. Bus. Psychol.*, vol. 34, no. 2, pp. 203–217, Apr. 2019.
- [28] E. Muralidharan and S. Pathak, "Consequences of Cultural Leadership Styles for Social Entrepreneurship: A Theoretical Framework," *Sustain. Sci. Pract. Policy*, vol. 11, no. 4, p. 965, Feb. 2019.
- [29] S. W. Reid, A. H. Anglin, J. E. Baur, J. C. Short, and M. R. Buckley, "Blazing new trails or opportunity lost? Evaluating research at the intersection of leadership and entrepreneurship," *Leadersh. Q.*, vol. 29, no. 1, pp. 150–164, Feb. 2018.
- [30] S. Zaech and U. Baldegger, "Leadership in start-ups," *Int. Small Bus. J.*, vol. 35, no. 2, pp. 157–177, Mar. 2017.
- [31] E. Muralidharan and S. Pathak, "Sustainability, Transformational Leadership, and Social Entrepreneurship," *Sustain. Sci. Pract. Policy*, vol. 10, no. 2, p. 567, Feb. 2018.
- [32] U. Stephan and S. Pathak, "Beyond cultural values? Cultural leadership ideals and entrepreneurship," *J. Bus. Venturing*, vol. 31, no. 5, pp. 505–523, Sep. 2016.
- [33] S. Y. Yousafzai, S. Saeed, and M. Muffatto, "Institutional Theory and Contextual Embeddedness of Women's Entrepreneurial Leadership: Evidence from 92 Countries," *J. Small Bus. Manage.*, vol. 53, no. 3, pp. 587–604, Jul. 2015.
- [34] A. Bullough and M. S. de Luque, "Women's participation in entrepreneurial and political leadership: The importance of culturally endorsed implicit leadership theories," *Leadership*, vol. 11, no. 1, pp. 36–56, Feb. 2015.

- [35] J. A. Felício, H. Martins Gonçalves, and V. da Conceição Gonçalves, “Social value and organizational performance in non-profit social organizations: Social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects,” *J. Bus. Res.*, vol. 66, no. 10, pp. 2139–2146, Oct. 2013.
- [36] B. Lee and L. Kelly, “Cultural leadership ideals and social entrepreneurship: an international study,” *Journal of Social Entrepreneurship*, vol. 10, no. 1, pp. 108–128, Jan. 2019.
- [37] K. K. Coker, R. L. Flight, and K. N. Valle, “Social entrepreneurship: the role of national leadership culture,” *J of Res in Mrketing & Entrepres*, vol. 19, no. 2, pp. 125–139, Oct. 2017.
- [38] S. van Hemmen, C. Alvarez, M. Peris-Ortiz, and D. Urbano, “Leadership Styles and Innovative Entrepreneurship: An International Study,” *Cybern. Syst.*, vol. 46, no. 3–4, pp. 271–286, May 2015.
- [39] R. G. Rivera, D. Santos, M. Martín-Fernández, B. Requero, and A. Cancela, “Predicting attitudes and behavioural intentions towards social entrepreneurship: the role of servant leadership in young people / Predicción de las actitudes y las intenciones conductuales hacia el emprendimiento social: el papel del liderazgo de servicio en los jóvenes,” *Revista de Psicología Social*, vol. 33, no. 3, pp. 650–681, Sep. 2018.
- [40] Y. Ling, Z. Simsek, M. H. Lubatkin, and J. F. Veiga, “Transformational Leadership’s Role in Promoting Corporate Entrepreneurship: Examining the CEO-TMT Interface,” *AMJ*, vol. 51, no. 3, pp. 557–576, Jun. 2008.
- [41] J. H. Kang, G. T. Solomon, and D. Y. Choi, “CEOs’ Leadership Styles and Managers’ Innovative Behaviour: Investigation of Intervening Effects in an Entrepreneurial Context,” *Jour. of Manage. Stud.*, vol. 52, no. 4, pp. 531–554, Jun. 2015.
- [42] Y. Chen, G. Tang, J. Jin, Q. Xie, and J. Li, “CEOs’ Transformational Leadership and Product Innovation Performance: The Roles of Corporate Entrepreneurship and Technology Orientation,” *J Prod Innov Manag*, vol. 31, pp. 2–17, Dec. 2014.

- [43] Y.-Y. Chang, C.-Y. Chang, and C.-W. Chen, “Transformational leadership and corporate entrepreneurship: Cross-level mediation moderation evidence,” *Leadership & Org Development J*, vol. 38, no. 6, pp. 812–833, Aug. 2017.
- [44] I. Shafique and M. Kalyar, “Linking Transformational Leadership, Absorptive Capacity, and Corporate Entrepreneurship,” *Administrative Sciences*, vol. 8, no. 2, p. 9, Mar. 2018.
- [45] S. H. Razavi and K. Ab Aziz, “The dynamics between entrepreneurial orientation, transformational leadership, and intrapreneurial intention in Iranian R&D sector,” *Int Jrnl of Ent Behav & Res*, vol. 23, no. 5, pp. 769–792, Aug. 2017.
- [46] B. Afsar, Y. F. Badir, B. B. Saeed, and S. Hafeez, “Transformational and transactional leadership and employee’s entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries,” *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 28, no. 2, pp. 307–332, Jan. 2017.
- [47] X. Ma and W. Jiang, “Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms,” *J. Appl. Behav. Sci.*, vol. 54, no. 3, pp. 302–324, Sep. 2018.
- [48] Z. Simsek, J. J. P. Jansen, A. Minichilli, and A. Escriba-Esteve, “Strategic Leadership and Leaders in Entrepreneurial Contexts: A Nexus for Innovation and Impact Missed?,” *Jour. of Manage. Stud.*, vol. 52, no. 4, pp. 463–478, Jun. 2015.
- [49] D. J. McCarthy, S. M. Puffer, and S. V. Darda, “Convergence in Entrepreneurial Leadership Style: Evidence from Russia,” *Calif. Manage. Rev.*, vol. 52, no. 4, pp. 48–72, Aug. 2010.
- [50] C. Harrison, K. Burnard, and S. Paul, “Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis,” *Jrnl of Small Bus Ente Dev*, vol. 25, no. 3, pp. 521–548, Jun. 2018.
- [51] C. M. Leitch, C. McMullan, and R. T. Harrison, “The Development of Entrepreneurial Leadership: The Role of Human, Social and Institutional Capital,” *Brit J Manage*, vol. 24, no. 3, pp. 347–366, Sep. 2013.

- [52] G. Surie and A. Ashley, “Integrating Pragmatism and Ethics in Entrepreneurial Leadership for Sustainable Value Creation,” *J. Bus. Ethics*, vol. 81, no. 1, pp. 235–246, Aug. 2008.
- [53] B. A. Soomro, N. Shah, and S. Mangi, “Factors affecting the entrepreneurial leadership in small- and medium-sized enterprises (SMEs) of Pakistan: An empirical evidence,” *W Jnl of Ent Man and Sust Dev*, vol. 15, no. 1, pp. 31–44, Feb. 2019.
- [54] C. Harrison, S. Paul, and K. Burnard, “Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: developing economy perspective,” *Journal of Workplace Learning*, vol. 28, no. 3, pp. 150–167, Apr. 2016.
- [55] K. T. Haynes, M. A. Hitt, and J. T. Campbell, “The Dark Side of Leadership: Towards a Mid-Range Theory of Hubris and Greed in Entrepreneurial Contexts,” *Jour. of Manage. Stud.*, vol. 52, no. 4, pp. 479–505, Jun. 2015.
- [56] C. M. Leitch and T. Volery, “Entrepreneurial leadership: Insights and directions,” *Int. Small Bus. J.*, vol. 35, no. 2, pp. 147–156, Mar. 2017.
- [57] D. S. Valencia-Hernandez, S. Robledo, R. Pinilla, N. D. Duque-Méndez, and G. Olivar-Tost, “SAP Algorithm for Citation Analysis: An improvement to Tree of Science,” *Ing. Inv.*, vol. 40, no. 1, Mar. 2020, doi: 10.15446/ing.investig.v40n1.77718.