

# Liderazgo democrático o participativo

Diana Purizaca-Vigo, David Bravo-Martínez, Jacira García-Estrella & Jhoana Monteza-Becerra

<sup>1</sup>Escuela Profesional de Administración  
Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

*Recibido, octubre de 2014. Versión aceptada, abril de 2015*

El liderazgo democrático, en el transcurso del tiempo, ha evolucionado de manera radical, se ha tornado en el eje principal de influencia social, institucional e interpersonal, pues la mayoría de las empresas no pueden exceptuarse de un liderazgo con conducción democrática. Investigadores han tratado de acercarse a una conceptualización de liderazgo democrático que catalice toda experiencia bajo este tipo de liderazgo. Generalmente, toda empresa no tiene ningún problema de adoptar este liderazgo en su sistema de administración, sin embargo, depende del líder, si el ritmo de trabajo se realiza bajo los principios que proporciona el liderazgo democrático. Investigaciones confirman que, entre los años 2000 al 2012, las empresas han ido cambiando su manera de trabajar, es decir, cambiaron su manera de liderar, requiriendo personal eficiente en su desempeño laboral, pues era lo que principalmente le importaba a la empresa. Sin embargo un nuevo escenario en el que se trabaja en equipo, conduce a las instituciones de manera positiva al cambio, promoviendo el incremento de ganancias basado en la calidad de los productos y servicios. Esta nueva forma de administrar tiene como sustento el trabajo en equipo que fue involucrando el concepto de liderazgo democrático. Pero al trabajar en equipo no es de pronto se requiere de experiencia traducido en paciencia y habilidad para obtener resultados esperados.

Palabras claves: Liderazgo, democracia, liderazgo democrático

## **Abstract**

The democratic leadership in the course of time has evolved radically; you can see that it has become the main axis of the leadership, taking the example of several companies that work with a democratic leadership. Researchers have tried to define in simple ways the conceptualization of democratic leadership; this is defined from various points of view. As well as it can be deduced that this kind of leadership works acceptably in all kinds of company, but it depends on the leader, if you want your pace of work is carried out under rules that gives the democratic leadership. Currently conducted research and found that, between the years 2000-2012, companies have changed their way of working, is say, they changed the way you lead, for example, a company that required only that his staff develop well in their work in the way that its staff complied, say, individual or team. In addition to the company the effective work that employees were cared only. But to work as a team, the decisions of the companies directed positively to change, and increased profits as also the good quality that had products were due to the style of lead and this style was that of "teamwork", now involved in the democratic leadership. But the teamwork is not obtained in an easy manner, requires experience or better translated: patience and ability to achieve intended results.

Key words: Leadership, democracy, democratic leadership

## Introducción

Las instituciones y organismos están impelidos a mantener su desarrollo en un escenario de cambio constante. Actualmente el liderazgo es un factor que da sentido de realización de las intenciones y propuestas, convirtiéndose en un catalizador de otros factores como recursos, proyectos, financiamiento, capacidad instalada, de tal forma que su efecto es de proyección en términos institucionales, sociales y económicos.

El objetivo de este trabajo es realizar un tratamiento teórico sobre el liderazgo democrático o participativo. Para empezar se hacen algunas precisiones conceptuales. Se intenta elaborar definiciones de liderazgo, democracia y liderazgo democrático. Además se desarrolla la caracterización del líder democrático, mediante el criterio de comportamiento y habilidades. Después se establece la comparación entre los tipos de liderazgo: autocrático, democrático y *laissez faire*. Por último se desarrolla la comunicación y motivación en el liderazgo democrático, como elementos básico de la capacidad de liderar.

Habiendo culminado la explicación del liderazgo democrático se espera que el lector capte la diferencia entre los liderazgos, como también saber que el liderazgo democrático es parte fundamental para el éxito de la empresa si se conduce de manera correcta e institucional.

### Rasgos generales

#### Definición de liderazgo

De las aproximaciones al concepto del liderazgo, se rescatan varios puntos de vista, sin embargo cuatro permitirán

acercarnos conceptualmente: liderazgo como distribución desigual de poder, como rol prominente, como influencia y como proceso de aprendizaje. Según Stoner & Freeman (1997), el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. También es definido como ejercicio de autoridad e influencia, en general se refiere, una vez más, al desempeño de rol prominente (Heifetz, 1997). Por otro lado, el proceso de influencia en los miembros o participantes de una organización, se puede definir como liderazgo (Dalton & Watts, 2007). Así mismo, Daft (2006) afirma que el liderazgo busca influir en otras personas para un cambio. Además, el liderazgo puede ser concebido como un proceso de aprendizaje en el que los líderes intercambian ideas, influyendo en los miembros de su equipo y transformándolos afín de lograr el objetivo de este proceso. (Álvarez & Torre, 2005). Se ha podido visualizar que el liderazgo es más conceptualizado como influencia en las personas, se refiere a que la organización o empresa estén de acuerdo con una sola meta, porque el líder es el que influye en sus subordinados (Chiavenato I., 1999).

Por otra parte el liderazgo no solo se basa en los procesos si no, también, como un conjunto de cualidades y habilidades que tiene el líder para dirigir su empresa de manera positiva con principios y valores. (Martínez, 2000).

#### Definición de democracia

La consulta a diversos autores y fuentes recoge tres puntos de vista para intentar definir democracia: involucramiento en los mecanismos que determina igualdad ante la ley, un gobierno no autoritario y

como un gobierno capitalista, liberal y del pueblo. Definido por Alonso (1998), la democracia es la que está involucrada en los mecanismos que posibilitan la puesta en prácticas de garantías en torno a iguales frente a la ley, es decir la democracia hace posible administrar con igualdad ante la ley. Profundizando el tema, Resnick (1997) definió la democracia como una versión de gobierno no autoritario con un mínimo de pluralismo, donde las personas del pueblo tienen que elegir candidatos para la presidencia, alcaldía u otros gobiernos; eso significa que en un gobierno democrático las personas no se ven obligadas a tener cierta elección, al contrario pueden elegir libremente según sean sus opiniones. Por otra parte, Boragina (1997) dijo que la democracia es liberal y capitalista, pero las personas lo entienden mejor como un "gobierno del pueblo" según Bassiaini & Beetham (1998), demostrando que la democracia no se rige por un gobierno propuesto ni con dictámenes autoritarios, sino que se da como resultado de las decisiones del pueblo. Por otro lado, Constant (1998) versa que la democracia es como un arreglo institucional mediante el cual se puede llegar a la toma de decisiones. En este liderazgo, los individuos tienen el derecho de elegir qué es lo que les parece apropiado y qué es lo mejor para ellos. Y finalizando, Azpuru (2006) asume que la democracia como liberal, debe ser dinámica y estar sujeta a cambio y evoluciones constantes.

#### Definición del liderazgo democrático

Investigaciones han llevado a conceptualizar al liderazgo democrático a partir de tres puntos importantes: como una actitud, como un punto de equilibrio y como

participación. El liderazgo democrático posibilita una actitud ante la sociedad y una liberación del sentido común que es parte fundamental de las organizaciones (Nunes, 2002). Según Beltrán (1995), el punto de equilibrio entre la actitud permisiva y el excesivo autoritarismo es el liderazgo democrático y el más adecuado para el uso de las empresas. En el liderazgo democrático se involucra a los empleados, en la toma de decisiones, se delega autoridad, propiciando la participación para decidir las metas y los métodos de trabajo (Robbins & Cenzo, 2002); de manera similar, menciona Agüera (2004), que el liderazgo democrático permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones y diseño de los procesos.

## Líder democrático

### Comportamientos del líder democrático

Los comportamientos del líder democrático se conciben a través de las siguientes cualidades: a) flexibilidad y adaptación; b) participación para la toma de decisiones y para resultados duraderos pero positivos; c) comunicación eficaz por saber escuchar hacia la búsqueda del consenso. Según Hough (1996), asevera que el comportamiento de un líder democrático se basa en la flexibilidad y la adaptación, sirviéndole de autoayuda. Por otro lado, analizando al líder democrático, este propicia la participación considerando dos aspectos: la toma de los buenos resultados. Castro & Lupano (2005) afirman este tipo de líder hace que sus subordinados tomen las decisiones de manera participativa. Así mismo lo afirma Zabludovsky (2006), el líder democrático promueve la participación

consultando a sus subordinados para obtener decisiones que se enfoque en la empresa. En consecuencia, Muñoz (2012) refiere que la toma de decisiones en el contexto de los objetivos y desarrollo de la empresa debe estar en función de los resultados positivos.

Siguiendo con el comportamiento de un líder democrático, la comunicación eficaz saber escuchar se basa en la búsqueda del consenso. Según Goleman & Cherniss (2005), afirman que el líder tiene una comunicación eficaz con sus subordinados gracias a que sabe escuchar de manera minuciosa. Otro punto de vista de ver la comunicación es que sirve para buscar el consenso de los que componen la organización (Flochová, 2010).

#### Habilidades del líder democrático

En este tipo de líder se consideran diversas habilidades de las cuales destacaremos tres de importante concepción: 1) el de confianza de sus seguidores, 2) confianza de sí mismo para tomar decisiones y el de compartir responsabilidades y 3) un alto interés en las personas de su organización. Según Goleman & Cherniss (2005), el líder democrático construye confianza a través del acercamiento que tiene con cada uno de sus seguidores. Así mismo (Ballenato, 2006), dice: "El líder precisa de atención y confianza en su equipo, para obtener lo mejor de cada uno de sus miembros." Por otro lado, Sánchez (2006) afirma que el líder democrático precisa su confianza en sí mismo, sintiéndose a gusto de elaborar y realizar las ideas que tiene para su empresa. Se puede analizar la habilidad de compartir responsabilidades, al momento de discutir sobre las decisiones

que toman con el grupo, es ahí donde el líder comparte las responsabilidades para que cada uno del grupo pueda asumirla y tenga participación (Sánchez, 2006). Como también, la confianza que brinda es primordial para la toma de decisiones (Allred, 2005). Finalmente el líder representa un grado alto de interés por las personas de su organización para que puedan salir adelante y poder también obtener un buen producto para la empresa y el cliente. (Vázquez, 2004)

#### Diferencias: líderes democráticos, autocráticos y laissez-faire

En el transcurso del tiempo se ha conceptualizado que los estilos de los líderes cambian de acuerdo a su personalidad. Investigaciones han resaltado tres importantes tipos de líderes: democráticos, autocráticos o autoritarios y los líderes laissez-faire. Estos líderes tienen diferentes formas de llevar una organización: a) el líder democrático como el que trabaja en equipo, b) el líder autocrático basado en la comunicación unidireccional, asegurándose que todo lo delegado sea cumplido, c) el líder laissez-faire, es el estilo que no interfiere mucho en los aspectos de su organización. Según Fernández (2010), el líder democrático se basa en la discusión del grupo para tomar las decisiones convenientes para la empresa con el apoyo íntegro del líder. Así mismo, el líder democrático será aquel que forme equipo con su personal, para dar oportunidad de participación y se aperture la comunicación que permita confianza, necesaria en la mejoría de la organización (Esquivel, 2004). Concordando López & León (2003), afirman que el líder democrático genera la participación de todos sus subordinados, pero él, los considera como

colaboradores; a consecuencia de ello este tipo de estilo hace que sea dirigido de manera pluridireccional. Una vez más, Muñoz (2012), menciona que la toma de decisiones en grupo, involucra a un líder democrático que trabaja como conductor para que los miembros actúen conjuntamente.

Por otro lado líder autocrático practica una comunicación unidireccional, basándose en dirección autoritaria, respecto al grupo (López & León, 2003). Este tipo de líder, es quien distribuye las tareas y define que todo debe estar desarrollándose de acuerdo a lo planeado (Fernández, 2010). Apoyando a la definición anterior, Zabludovsky (2006), define que este tipo de líder es el que da órdenes y espera su cumplimiento, se conduce en base a su habilidad de dar recompensa o castigos. Así mismo, Esquivel (2004) afirma que el líder autocrático organiza y determina las tareas que realizará cada miembro. Como también menciona Muñoz (2012), el líder democrático es el que impone sus ideas y espera que lo cumplan conforme lo acordado. También, Flochová (2010) dice que aparte de ello el líder autocrático aborda dos tipos de reacciones como es la agresividad y apatía.

Finalmente, el líder laissez-faire, según Fernández (2010), toma decisiones en grupo o individual de manera liberal en la que el líder no interfiere. Coincidiendo con ello, Cuadros (2009), dice que el líder con estilo laissez-faire no interfiere en el proceso de decisiones que toman sus subordinados. A su vez, Esquivel (2004) afirma que la falta de intervención y el desinterés hacia sus colaboradores o subordinados se refiere a un estilo de líder laissez-faire. Ampliando, la investiga-

ción de este tipo de líder, López & León (2003), consideran que la persona que realiza el estilo de laissez-faire es absolutamente liberal y se limita a intervenir en la decisiones que sus subordinados han acotado. Revisando de manera más profunda, Muñoz (2012) define que el estilo de líder mencionado anteriormente, se limita a cooperar en la toma de decisiones de la entidad.

### La comunicación y motivación

#### Elementos básicos de la comunicación

##### Emisor

Se ha detectado que el emisor es parte básica de la comunicación, por tres razones fundamentales: por iniciar el acto comunicativo, por cifrar y emitirlo, por recibir el mensaje. En el circuito de la comunicación, el emisor es quien inicia el acto comunicativo, (Restrepo & Estrada, 2010). Por otra parte el emisor tras componer su mensaje lo cifra, y lo emite para hacerlo llegar al receptor, (García, 1999). Según Chiavenato (2009) dice, que para cumplir lo afirmado por García (1999), el emisor ha de seleccionar de entre los posibles canales de comunicación, una serie de símbolos, señales o códigos para así utilizar el más adecuado para la correcta difusión del mensaje y recepción del mensaje.

##### Receptor

Si bien es cierto el emisor es esencial, pero sin el receptor no puede realizar su objetivo de anunciar el mensaje, el receptor contiene dos ideas fundamentales: ser decodificador del mensaje, por su técnica. Según Restrepo & Estrada (2010), el receptor es la persona que

decodifica y recibe el mensaje. Apoyando Chivenato (2009), afirma que el emisor decodifica y capta el mensaje para colocarlo a disposición del destinatario.

Por otra parte el receptor hace uso del mismo código de signos que empleo el emisor para codificar el mensaje (García, 1999).

### **Mensaje**

Finalmente el mensaje, es el más importante de toda la comunicación ya que sin ello no habría como comunicarse, porque ya no tendría sentido dar a conocer un elemento que no se le ha otorgado al emisor. Así mismo el mensaje se basa en un conjunto de ideas, en un espacio intermediario del emisor y receptor, como también hay mensaje explícito e implícito.

Según Restrepo & Estrada (2010), el mensaje es el conjunto de ideas e información que se transmiten para dar a conocer lo esperado por el emisor. Por otra parte, Chivenato (2009) menciona que, el mensaje es considerado como el espacio intermedio entre el emisor y el receptor. Además, Palencia (2001) menciona que muchas de estas intenciones están implícitas y otras explícitas en lo concerniente al mensaje. Lo explícito sería el soporte textual, sonoro y visual; mientras que lo implícito, los saberes culturales, situación de comunicación, contexto situacional y verbal, intención de los interlocutores que permite toda la interpretación.

### **Factores de una buena comunicación**

Un líder debe saber comunicar efectivamente lo que quiere decir a sus subordinados. Para ello se necesita de ciertos

factores que hacen que la comunicación sea clara, algunos de estos factores son: la multidireccionalidad, el saber escuchar, la transmisión eficaz de la información, el ponerse de acuerdo y, por último, tiene que estar dirigido a cumplir objetivos superiores.

Andrade (2005) propone que la multidireccionalidad en la comunicación es un factor importante debido a que es necesario oír las propuestas de las demás personas del grupo, que el solo hablar no basta, es importante saber escuchar. Además, Weaver & Shannon, citado por Albardonado & Cuberli (2009), menciona que la transmisión eficaz de la información es imprescindible, para ello es necesario que el mensaje llegue tal y cual se dijo, se debe cuidar la transmisión eficaz de esta manera la comunicación se vuelve exitosa. Por otro lado, Reich, citado por Livacic (1940), menciona que el ponerse de acuerdo tiene consecuencias positivas ya que todos ven las cosas desde un mismo punto de vista y por ende se evitan una serie de conflictos. Y por último, Koontz & Wehrich, citado por Livacic (1940) muestran que la comunicación es un proceso intencionado y dirigido a cumplir objetivos superiores para así lograr una acción intencionada, es decir que todos los miembros del equipo deben compartir el mismo objetivo. De esta manera hemos visto los factores más sobresalientes para lograr una buena comunicación.

### **Capacidad de motivación para el cambio de la empresa**

La motivación se podría definir como el proceso de influir sobre las personas para lograr objetivos específicos. La motivación explica por qué algunas perso-

nas trabajan con empeño y otras no. Los objetivos, las estrategias y las políticas tienen pocas probabilidades de éxito si los empleados y los gerentes no están motivados para implantar estrategias una vez que se han formulado. La función de motivación de la gerencia incluye por lo menos cuatro componentes principales: liderazgo, dinámicas de equipos, comunicación y desarrollo de la organización (Fred, 2003). Por otro lado, Sánchez, Márquez, Gonzales & Tejeda (2006), indican que la capacidad de motivación es una herramienta de vital importancia para alcanzar el éxito en el trabajo, ya que, sin motivación, los miembros de la organización no estarán dispuestos a hacer ningún esfuerzo por cambiar y, en cuanto se presente la primera dificultad, tirarán la toalla. Entonces se podría definir la motivación como el impulso que inicia, mantiene y guía el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. Es como la energía que mueve a alcanzar algo y, sin la cual, es fácil quedarse parado.

Entonces, ¿cómo podemos utilizar la motivación para lograr el cambio? El cambio organizacional consiste en hacer la transición de lo conocido a lo desconocido. El futuro es incierto y puede afectar negativamente a las competencias, la autoestima, las capacidades de enfrentamiento del personal. Por eso, en general, el grupo no apoya salvo que les convenza razones con razones muy persuasivas. Las empresas propenden a tener fuertes intereses en el estado actual, se resisten a hacerlo ante un futuro con beneficios inciertos. En consecuencia, un punto importante al planificarlo consiste en determinar la manera de obtener su compromiso así lo afirman Cummings &

Worley (2007).

## **Conclusión**

A lo largo del desarrollo de este trabajo se ha producido un acercamiento teórico a las características básicas de un líder democrático.

Se analizan los principales fundamentos de liderazgo, democracia y liderazgo democrático. El liderazgo se denota como la distribución desigual de poder, como rol prominente, como influencia y como proceso de aprendizaje, por otro lado se ve a la democracia desde la perspectiva de igualdad ante la ley, como un gobierno no autoritario y como un gobierno capitalista-liberal.

También se desarrolló su comportamiento, habilidades y además de ello se hizo la comparación entre líderes democráticos, autocráticos y laissez-faire; demostrando su comportamiento como fomentador del trabajo en equipo, habilidad más resaltante entre otras como la participación confiada, dispuesto a recibir crítica y dar explicaciones. Además al comparar los tres tipos de líder se connota que la diferencia entre ellos es la forma de trabajo con su grupo y la libertad que se les otorga.

Y por último, se identifica la capacidad de una buena comunicación, sus factores y su capacidad de motivación para el cambio de la empresa, de allí se deduce que la buena comunicación se da cuando sus elementos: el receptor, emisor y mensaje son claros, destacándose el mensaje tal y como fue dado. La capacidad de motivación de una empresa genera cambios mediante el proceso de influir en las personas para la toma de

buenas decisiones.

## Referencias

Informativo Caballero Bustamante. (2011). Informativo Caballero Bustamante.

Apaza, M. (2009). Las Finanzas y las NIIF aplicadas al nuevo PCGE. Lima, Perú: Atrium.

Apaza, M. (2011). Análisis de NIIF para PYMES y casos prácticos aplicando el PCGE. Lima, Perú: Grupo Acrópolis.

Apaza, M. (2011). Estados Financieros. Lima, Perú: Pacífico Editores.

Apaza, M., & Estela, D. (2006). Normas Internacionales de Información Financiera. Lima: Entrelíneas.

Arens, Elder, & Beasley. (2007). Auditoría: Un enfoque integral (Vol. Decimoprimer edición). México, México: Pearson Educación.

Ayala, P. (2003). El Estado de Flujos de Efectivo. Lima: Pacífico Editores.

Carlos Paredes Reátegui. (2009). Nueva Norma Internacional de Contabilidad - Presentación de Estados Financieros (Parte II). Actualidad Empresarial N° 174, III-4.

Concha, P. F. (1998). Evaluación de Estados Financieros. Lima: Universidad del Pacífico, Centro de Investigaciones.

Effio, F. (2011). NIIF para las PYMES. Lima, Perú: Entrelíneas S.R.L.

Estela, D. (2009). Contador: Aplicaciones del Plan Contable Generalmente Aceptable. Lima: Horizonte Empresarial.

Europea, U. (6 de Junio de 2012). Reglamentos. Diario Oficial de la Unión Europea.

Ferrer, A. (2012). Estados Financieros: Análisis e Interpretación. Lima: Pacífico Editores.

Flores Soria, J. (s.f.). Análisis e interpretación de estados financieros: teoría y práctica. Lima: Centro de Especialización en Contabilidad y Finanzas.

Flores, J. (2002). Contabilidad Nic's-Sic. México: Ediciones Siglo XXI.

Flores, J. (2008). Estados Financieros. Lima:

Editorial Torres.

García, A. (2008). Análisis e interpretación de estados financieros. Lima: CECOF-ASESORES.

Giraldo, D. (1996). Estados Financieros: Teoría y Práctica. Perú: San Marcos.

Glosario del Manual para la Preparación de la Información Financiera. (2008). Lima.

Glosario Tributario. (2008). Instituto de Administración Tributaria de la SUNAT (Vol. tercera Edición). Lima.

Gómez, A. (2005). Normas Internacionales de Información Financiera. Lima: Gaceta Jurídica.

Gutiérrez, A. (2008). Análisis e Interpretación de estados financieros. Lima: CECOF-ASESORES.

Heffes, G., Holguin, F., & Galan, A. (1994). Auditoría de los estados financieros: técnicas y aplicaciones modernas. México: Grupo Editorial Iberoamérica.

IASB. (2004). Normas Internacionales de Información Financiera. España: Ciss.

IFAC. (2013). Información General sobre la IFAC. Estados Unidos.

IFRS. (2008). Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Londres: IASCF.

Jaime Flores Soria. (2008). Estados Financieros Nuevo Manual para la Preparación de Información Financiera. Lima: Editorial Real Time.

Juárez, L. (2011). Principios de Contabilidad: Enfoque emprendedor. México: CENGAGE Learning.

Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. (2008). Manual Internacional de Pronunciamientos de Auditoría y Aseguramiento. Lima, Perú: IFAC.

Kennedy, R., & McMullen, S. (1978). Estados financieros: forma, análisis e interpretación. México: Editorial Uteha.

Macías, R. (2011). Estadis financieros: teoría y práctica. Lima: Entrelíneas.

Mantilla, S. (2011). Esándares/Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS/NIIF) (Vol. Segunda Edición). Colombia: ECOE EDICIONES.

Martínez, A. (2010). Consolidación de Estados Financieros: Contabilidad Avanzada para grupos de Empresas (Vol. 3 era edición). (J. M. Chacón, Ed.) México: Mc Graw Hill.

Martínez, A. (2011). Consolidación de estados finan-

cieros (Vol. Tercera edición). México: Litográfica Ingramex.

Meigs, Willims, Hka y Bettner. (2000). Contabilidad-La base para decisiones (Vol. Undécima Edición). Colombia: Editora: Emma Ariza Herrera.

Morrisey, L. (1977). Teoría Contable de la Información Financiera. México: Trillas.

Ortega, R., & Luján, L. (2006). Modificaciones a la Normativa Contable. Lima: Informativo Caballero Bustamante.

Paredes, C. (2 de Diciembre de 2007). Cambio en la NIC 1 - Presentación de Estados Financieros. Actualidad Empresarial(149), VII - 1.

Paredes, C. (15 de Diciembre de 2008). Nueva Norma Internacional de Contabilidad NIC 1 - Presentación de Estados Financieros. Actualidad Empresarial(173), VI-5.

Paredes, C. (Diciembre de 2008). Nueva Norma Internacional de Contabilidad NIC 1-Presentación de Estados Financieros. Actualidad Empresarial, VI-5.

Paredes, C. (15 de Enero de 2009). Nueva Norma Internacional de Contabilidad NIC-1 Presentación de Estados Financieros. Actualidad Empresarial, III-4.

Paredes, C., & Ayala. (2009). Normas Internacionales de Contabilidad NIIF: Interpretaciones SIC's y CINIIF's (Vol. Tomo I). Lima: Editores Pacífico.

Paredes, Isaías Vera. (s.f.). Normas Internacionales de Información Financiera-Tomo I. Informativo Vera Paredes.

Ralph, & Stewart. (1971). Estados Financieros: Forma, análisis e interpretación. Mexico, Mexico: U.T.E.H.A.

Rincón, C. (2009). Contabilidad Siglo XXI. Bogotá: ECOE Ediciones.

Rivero, E. (2006). Cotabilidad I. Lima: Universidad del pacífico.

Rojas, L. (2011). Fundamentos de Análisis de Estados Financieros. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Romero, Á. (2010). Principios de Contabilidad (Vol. Cuarta edición). México: Mc Graw Hill.

Samuel Alberto Mantilla. (2006). Estándares

Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS/NIIF). Bogotá: ECOE Ediciones.

Sinisterra, Polanco y Henao. (2011). Contabilidad: Sistema de Información para las organizaciones. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill Educación.

Superintendencia de Mercado de Valores. (2008). SMV.

Tanaka, G. (2005). Análisis de Estados Financieros para la Toma de Decisiones. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Unión Europea. (28 de marzo de 2013). Diario Oficial de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, 81-82.

Vera, I. (2007). Normas Internacionales de Información Financiera (Antes NIC's). Lima: Informativo Vera Paredes.

Zavala, P. A. (2003). El Estado de Flujos de Efectivo. Lima: Pacífico Editores.