



Revista de Desarrollo Sustentable,
Negocios, Emprendimiento y Educación

Año 1 Número 2

Diciembre 2019

PRÁCTICAS DE LIDERAZGO EN LAS MIPYMES DEL MUNICIPIO LUVIANOS MÉXICO, 2018

José Rolando Osorio Martínez

Estudiante de la licenciatura en administración UAP Tejupilco

rolando_chivas14@hotmail.com

Mariela Puntos Carbajal

Estudiante de la licenciatura en administración UAP Tejupilco

mariela-0429@outlook.com

Pedro Luis James Puebla

Estudiante de la licenciatura en administración UAP Tejupilco

pedro.luisjames98@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José Rolando Osorio Martínez, Mariela Puntos Carbajal y Pedro Luis James Puebla (2019): "Prácticas de liderazgo en las MiPyMES del municipio Luvianos México, 2018", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 2 (diciembre 2019).

En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/02/mipymes-luvianos-mexico.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS02mipymes-luvianos-mexico>

Resumen

El objetivo de la presente investigación es identificar el liderazgo de los gerentes de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) que se dedican al comercio en el municipio de Luvianos, (México) durante el año 2018, mediante el Inventario de las Prácticas de Liderazgo (IPL). La muestra fue de 184 empresas, la metodología aplicada es de carácter descriptivo y transaccional, el IPL se aplicó a través de una escala de Likert.

Los distintos negocios se dedican al comercio, lo más predominante son: tiendas de abarrotes, farmacias, misceláneas, tiendas de ropa, zapaterías, veterinarias, ferreterías, refaccionarias, dulcerías, recauderías, tiendas de manualidades, papelerías, no existen empresas de autoservicios grandes

A nivel general de IPL 63 personas se encuentran en un nivel del liderazgo bajo, 64 medio y 57 alto. Lo cual indica a las empresas en sector comercio al por menor, mayor que deberán trabajar en la capacitación tanto de gerentes, como empleados para lograr los objetivos.

La escolaridad, nivel de puesto se relaciona con el instrumento de liderazgo en cuanto a desafiar los procesos y dar aliento al corazón, los gerentes, dueños y encargados innovan procesos para mejorar la administración de las MIPYMES, teniendo una adecuada atención con los seguidores, además de reconocer su labor ante los demás.

Actualmente se puede observar que en las organizaciones las encargadas son las mujeres, se está dejando a un lado el estereotipo que se tenía, de que sólo los hombres debían de ser los jefes en una organización.

Hoy en día los gerentes, dueños y jefes de las organizaciones deben de estudiar el liderazgo empresarial, para hacer frente a la globalización, incertidumbre, competitividad nacional e internacional, así como diferentes condiciones económicas y políticas.

Palabras clave: Liderazgo, Comercio, Empresa

Abstract

The objective of the present investigation is to identify the leadership of the Micro, Small and Medium Enterprises (MIPYMES) managers that are dedicated to the commerce in the municipality of Luvianos, (Mexico) during the year 2018, through the Inventory of the Practices of Leadership (IPL). The sample was of 184 companies, the applied methodology is descriptive and transactional, the IPL was applied through a Likert scale.

The different businesses are dedicated to trade, the most predominant are: grocery stores, pharmacies, misceláneas, clothing stores, shoe stores, veterinary, hardware stores, retailers, candy stores, recauderías, craft stores, stationers, there are no large self-service companies

At the general level of IPL 63 people are at a low leadership level, 64 medium and 57 high. This indicates to the companies in the retail trade sector, which must work in the training of both managers and employees to achieve the objectives.

Schooling, position level is related to the leadership instrument in terms of challenging the processes and giving encouragement to the heart, the managers, owners and managers innovate processes to improve the administration of the MIPYMES, having an adequate attention with the followers, in addition to recognize their work before others.

Currently it can be seen that in the organizations the women are in charge, the stereotype that one had, that only men should be the leaders in an organization is being left aside.

Nowadays, managers, owners and heads of organizations must study business leadership, to face globalization, uncertainty, national and international competitiveness, as well as different economic and political conditions.

Keywords: Leadership, Commerce, Company

Introducción

El liderazgo, ha sido un tema adoptado por diferentes disciplinas, especialmente por las ciencias administrativas, debido a la necesidad que han tenido los empleados de desarrollarlo, con el fin de gestionar las organizaciones actuales construidas en entornos complejos y globales. Son muchas las organizaciones que invierten en la capacitación de sus empleados pues pretenden elevar su rendimiento en la empresa usándolo como estrategia para incrementar los intereses monetarios.

Para analizar el liderazgo en el presente estudio, se fundamenta la investigación en el modelo de Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) de Kouzes y Posner (1997, 2003).

Las circunstancias que día a día tienen que hacer frente los gerentes en temas como la globalización, la incertidumbre, la innovación tecnológica, la competitividad internacional, las condiciones económicas y políticas, justifica la pertinencia de estudiar el liderazgo empresarial.

El inventario de prácticas de liderazgo tiene origen de la teoría de las relaciones, donde se pueden encontrar dos tendencias principales dentro de esta teoría, el liderazgo transaccional y el liderazgo

transformacional. Los estudios de estas dos tendencias se empiezan a dar desde la década de mil novecientos ochenta (1980).

Este primer tipo de liderazgo, el liderazgo transaccional, como su nombre lo indica, es una transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores, por lo cual se ofrecen recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización (Daft, 2006).

Teoría de liderazgo transformacional de Kouzes y Posner (2006)

Estos autores al observar con detenimiento el proceso dinámico del liderazgo mediante el análisis de casos, encuestas, reconocieron cinco prácticas fundamentales a través de las cuales los líderes logran realizar cosas extraordinarias. El modelo del liderazgo cobró vida, carácter, color cuando empezaron a escuchar historias de personas corrientes que obtenían logros fuera de lo común. Encontraron que los líderes estudiaron eran capaces de llevar a cabo las cinco prácticas siguientes:

Subescalas del liderazgo transformacional de Kouzes y Posner

Se describen cada una de las prácticas identificadas por Kouzes y Posner:

- Desafiar los procesos
- Inspirar una visión compartida
- Habilitar a los demás para que actúen
- Modelar el camino
- Dar aliento al corazón

Desafiar los procesos.

Los líderes son pioneros, es decir, gente que busca oportunidades y se aventura en lo desconocido. Están dispuestos a correr riesgos.

Hacen innovaciones y experimentan: consideran los errores son oportunidades de aprendizaje.

Además, los líderes están preparados física, mental y emocionalmente para enfrentar cualquier desafío que se les interponga.

Inspirar una visión compartida

Los líderes hacen un gran esfuerzo por atisbar más allá del horizonte del tiempo, imaginando qué tipo de futuro les gustaría crear.

Mediante el entusiasmo y una esmerada comunicación, los líderes enrolan las emociones de otras personas para que compartan esa visión como si fuera propia.

Les señalan a los demás cómo se pueden lograr intereses mutuos comprometiéndose a lograr un objetivo en común.

Para inspirar una visión compartida es necesario: visualizar el futuro y enrolar a otras personas.

Habilitar a los demás para que actúen

- Los líderes conquistan el apoyo y la ayuda de todas las personas que deben lograr que el proyecto funcione o que deben vivir con los resultados de éste
- Es necesario señalar metas cooperativas y crean relaciones de confianza mutua
- Los líderes hacen que sus colaboradores se sientan importantes, fuertes e influyentes.

Modelar el camino

- Los líderes tienen muy claros sus valores y creencias en cuanto a negocios
- Mantienen sus proyectos dentro de la ruta trazada, para ello, se apegan constantemente a esos valores y señalan con el ejemplo cómo esperan que los demás se comporten
- Por otra parte, facilitan a los demás el logro de sus objetivos enfocándose en las prioridades fundamentales y dividiendo los grandes proyectos en fragmentos a su alcance

Dar aliento al corazón

- Los líderes deben prodigar ánimo y reconocimiento si desean que su gente persista
- Sobre todo, si la cuesta es difícil y empinada
- Para seguir en pos de la visión, la gente necesita corazón
- Los líderes prestan corazón a los demás al: reconocer las aportaciones individuales y celebrar los logros.

Metodología

El alcance de este estudio fue descriptivo, debido al interés de identificar y caracterizar los comportamientos de la gerencia comercial en las cinco prácticas de liderazgo del modelo IPL. Se trató de un diseño de investigación no experimental, ya que no se influyó en los encuestados o en su entorno para que respondieran a las preguntas formuladas en el cuestionario. Se llevó a cabo un estudio transversal, con motivo de que la recolección de datos ocurrió en un periodo específico del tiempo, actividad de campo que se realizó de Enero a Mayo 2018.

La investigación que se realizó corresponde al enfoque cuantitativo, puesto que se recabaron los datos por medio de cuestionario y se analizaron los mismos con técnicas como el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), para determinar la estructura subyacente de las dimensiones o prácticas de liderazgo; el Alpha de Cronbach para la valoración de la confiabilidad del instrumento (Mertens, 2010; Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Creswell, 2012).

VARIABLES DE ESTUDIO

Variable dependiente:

- El liderazgo de los gerentes en las MIPYMES en Luvianos, México.

Variables independientes:

- Desafiar los procesos
- Inspirar una visión compartida
- Habilitar a los demás para que actúen
- Modelar el camino
- Dar aliento al corazón

Población de estudio y tamaño de la muestra

De acuerdo a la información del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) se encontraron 349 empresas que se dedican al comercio por mayor y por menor. Como instrumento para obtener los datos se aplicó una muestra a 184 MIPYMES. El criterio de elección de la muestra fue por el tablero aleatorio de números. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/#>.

Tabla 1. Resultados Estadísticos

	General	Desafiar	Inspirar	Habilitar	Modelar	Dar alient
Válido	184	184	184	184	184	184
Media	1.9674	1.8315	1.7935	1.7989	1.8967	1.6902
Error estándar de la media	.05965	.05277	.05399	.05383	.05478	.06150
Mediana	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	1.0000
Moda	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Desviación estándar	.80912	.71585	.73236	.73015	.74305	.83418
Varianza	.655	.512	.536	.533	.552	.696

Fuente: elaboración propia

La forma más popular para medir la consistencia interna es el alfa de Cronbach la cual fue 0.849 indica un buen nivel de confianza de los cuestionarios utilizados en el desarrollo de esta investigación, se utilizó la herramienta software SPSS versión 23.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	184	100.0
Casos Excluido ^a	0	.0
Total	184	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

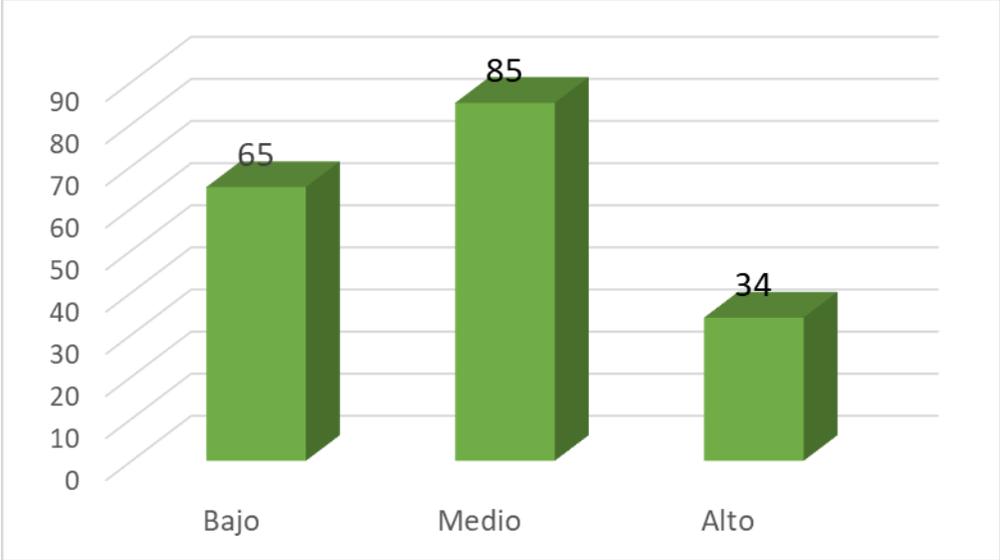
Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	6

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a desafiar los procesos de acuerdo con la figura 1, 65 personas se encuentran en un nivel del liderazgo bajo, 85 en medio y 34 está en alto, muestra que están en punto medio,

necesitan actualizaciones en temas de liderazgo para influir más y ayudar a la organización a tomar las decisiones correctas, para el logro de las metas.

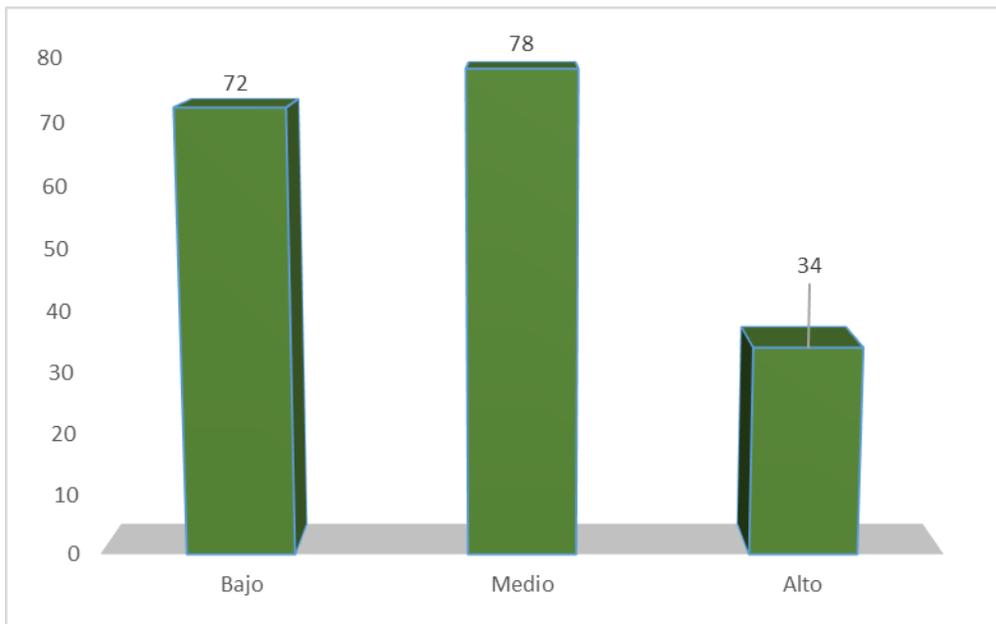
Figura 1. Desafiar los procesos



Fuente: elaboración propia

Inspirar una visión compartida de acuerdo con la figura 2, 72 personas se ubican en un nivel bajo de liderazgo, 78 nivel medio y alto 34 para compartir y trabajar en escenarios futuros, es necesario que las personas conozcan hacia dónde va la empresa.

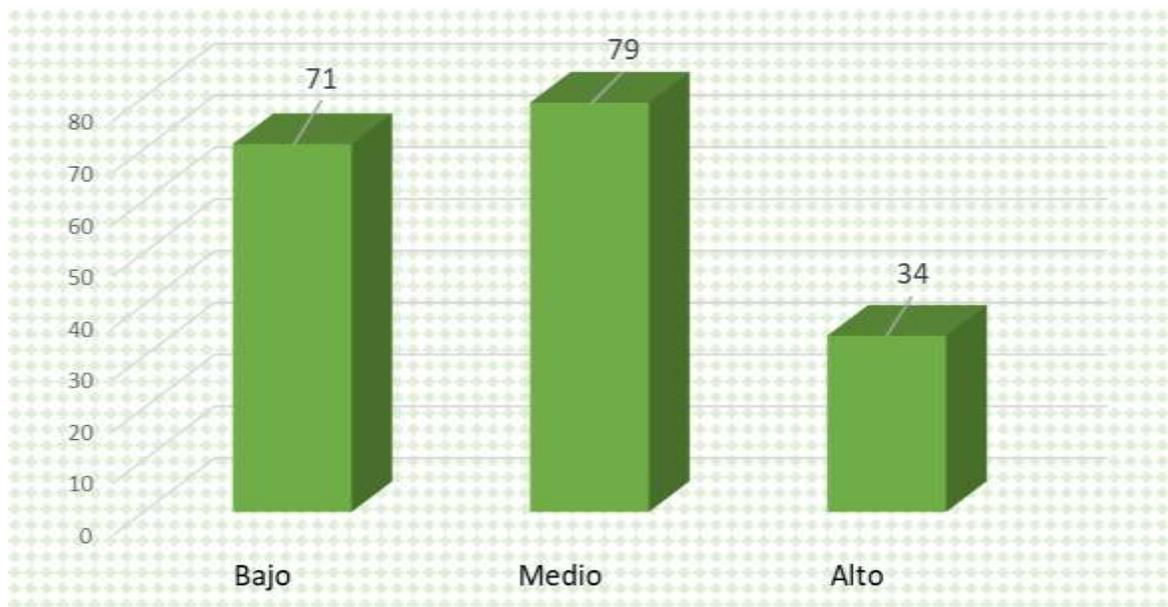
Figura 2. Inspirar una visión compartida



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a habilitar a los demás para que actúen de acuerdo con la figura 3, se encuentra en un nivel bajo con 71 personas, 79 en medio y alto 34. Permitir al gerente llevar a cabo un proceso participativo y cooperativo en la toma de decisiones, comportamiento que incide favorablemente en fomentar seguidores proactivos.

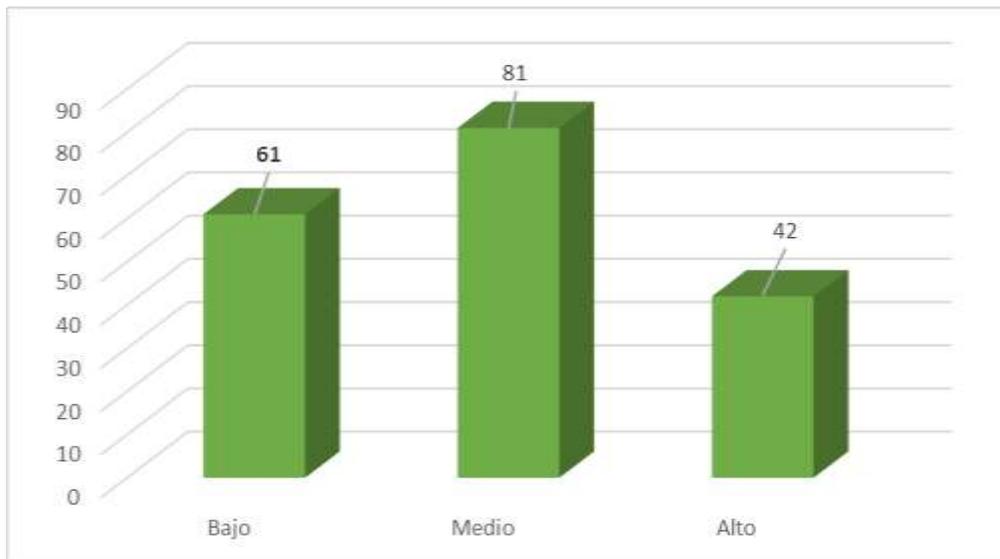
Figura 3. Habilitar a los demás para que actúen



Fuente: elaboración propia

En la variable modelar el camino de acuerdo con la figura 4, 61 de las personas encuestadas se encuentran en un nivel bajo, 81 en medio y alto 42. Lo que viene a ayudar a llevar una consistencia de su razonamiento moral con su práctica o moralidad, coloquialmente, el líder “predica con el ejemplo” de manera constante.

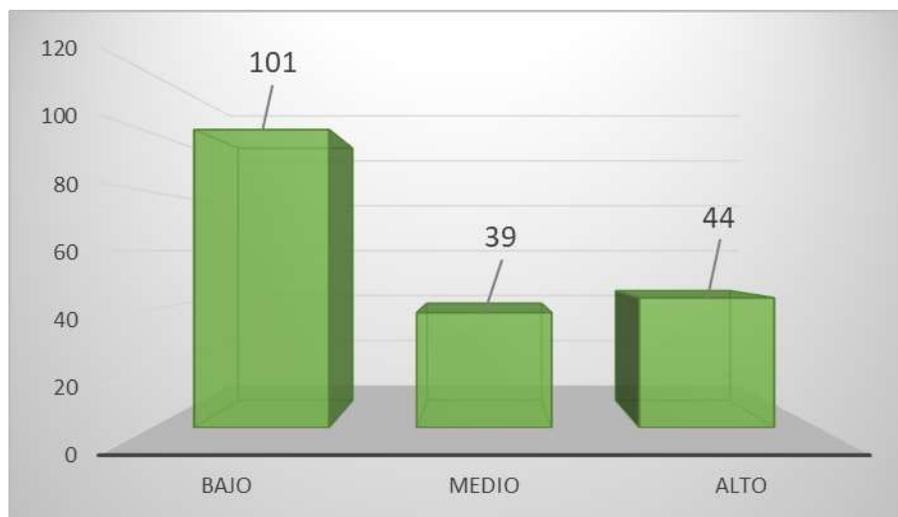
Figura 4. Modelar el camino



Fuente: elaboración propia

Por último, en la variable dar aliento al corazón de acuerdo con la figura 5, que es un punto importante para que el líder se muestre como tal, en una organización 101 personas se encuentra en un nivel bajo 39 en medio y 44 alto. El líder reconoce de manera pública las contribuciones individuales y celebra los logros del equipo.

Figura 5. Dar aliento al corazón



Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Una vez analizada la información obtenida en campo se concluye la escolaridad de los dirigentes de las MIPYMES es importante para los cinco comportamientos del IPL, así como el número de trabajadores a su cargo. Es decir que tanto el nivel de estudios como el número de trabajadores es óptimo para el liderazgo (Robles, De la Garza y Medina, 2008).

A través del gobierno, escuelas, se les puede ofrecer a los dueños, encargados, de las MIPYMES cursos de capacitación sobre liderazgo, emprendimiento, clima organizacional, motivación, gestión empresarial y financiera.

Referente a la escolaridad la mayoría de los encargados se encuentra en un nivel de liderazgo medio y se relaciona significativamente con el instrumento del liderazgo en desafiar los procesos, gerentes, dueños, encargados innovan procesos para mejorar en la administración, permitiendo que sus negocios se desarrollen, tengan una sobrevivencia y rebasen los 10 años según las estadísticas nacionales. Además, el 9 % de las MIPYMES la mayoría son tiendas de abarrotes.

De acuerdo con las prácticas de liderazgo evaluados, los directivos presentan un liderazgo transformacional con algunas características transaccionales, lo que confirma la existencia de un perfil de liderazgo, que no excluye prácticas pertenecientes a otras categorías.

Referencias

Daft, R., 2006. La experiencia del Liderazgo. 3a. ed. México: Thompson.Creswell, J. (2012). Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Boston, EE.UU.: Pearson Education Inc.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/#>.

Kouzes, J y Posner, B. (2006). Una fórmula para liderar en tiempos de cinismo. En Harvard Deusto Business Review. No. 151.

Kouzes, J. y Posner, B. (1997). The leadership challenge. San Francisco, EE.UU.: Jossey-Bass INC

Kouzes, J. y Posner, B. (2003). Las cinco prácticas de liderazgo ejemplar. San Francisco, EE.UU.: Pfeiffer editorial John Wiley & Sons, Inc.

Mertens, D. (2010). Research and evaluation in education and psycology: integrating diversity with quantitative, qualitativem and mixed methods. Thousand Oaks: Sage Publications.

Robles, V., De la Garza, I. y Medina, J. (2008). El liderazgo de los gerentes de las PyMES de Tamaulipas, México, mediante el Inventario de Prácticas de Liderazgo. Cuad. Adm., 21(37), pp. 293- 310.