

## LIDERAZGO EN MIPYMES DEL SUR ESTADO DE MÉXICO, 2018

**M. en A. Josué Ociel Márquez Gómez**

Estudiante del doctorado en Economía, Pobreza y Desarrollo Social

josuemar12@gmail.com

**Dr. en Ed. Salvador Bobadilla Beltrán**

sbb73@hotmail.com

**Dra. en Psic. Leticia Carreño Saucedo**

psicoletty@hotmail.com

\*Unidad Académica Profesional Tejupilco (UAEM)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Josué Ociel Márquez Gómez, Salvador Bobadilla Beltrán y Leticia Carreño Saucedo (2020): "Liderazgo en MiPyMes del Sur Estado de México, 2018", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 6 (abril 2020). En línea:  
<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/mipymes-mexico.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS06mipymes-mexico>

## **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo Identificar el liderazgo en Micro, Pequeñas y Medianas empresas en el sur estado de México, 2018 sector comercio mediante el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL), el criterio de elección de la muestra fue de 332 empresas. La investigación realizada fue de carácter descriptivo y transaccional, se aplicó el Instrumento Inventario de Practicas de Liderazgo (IPL) que consta de 30 preguntas, y su medición se realizó utilizando una escala de Likert. Referente a la relación de las distintas variables los gerentes se encuentran en un nivel bajo de liderazgo. En lo que se refiere a desafiar los procesos, 141 personas se encuentran en un nivel del liderazgo bajo, 131 medio, y 60 está en alto. Inspirar una visión compartida 165 personas se ubica liderazgo bajo, 66 medio y 101 alto. En cuanto a habilitar a los demás para que actúen se encuentran en bajo 152, 129 medio, y 51 alto. En la variable modelar el camino 155 de las personas encuestadas se encuentran en bajo, 75 medio, y 102 alto. Por último, en la variable dar aliento al corazón que es un punto importante para que el líder se muestre como tal, en una organización 145 personas se encuentran bajo, 123 medio y 64 alto. En los comportamientos del modelo IPL, se identificó que dentro de las conductas que se practican menos en porcentajes importantes de los gerentes empleados de las Mipymes, son las referentes a dedicar tiempo a celebrar el logro de objetivos, reconocerlo en público, es indispensable para fomentar la motivación, trabajo en equipo en lo seguidores.

**Palabras clave:** Liderazgo, comercio, Mipymes, Transaccional, Transformacional

## **Abstract**

The present study aims to identify leadership in Micro, Small and Medium Enterprises in the southern state of Mexico, 2018 trade sector through the Inventory of Leadership Practices (IPL), the criterion of choice of the sample was 332 companies. The research carried out was of a descriptive and transactional nature, applying the Instrument Inventory of Leadership Practices (IPL) consisting of 30 questions, and its measurement was made using a Likert scale. Regarding the relationship of the different variables, managers are at a low level of leadership. In terms of challenging the processes, 141 people are at a low leadership level, 131 average, and 60 are high. Inspire a shared vision 165 people is low leadership, 66 medium and 101 high. As for enabling others to act, they are at low 152, 129 medium, and 51 high. In the modeling variable, road 155 of the people surveyed is at low, 75 medium, and 102 high. Finally, in the variable giving encouragement to the heart, which is an important point for the leader to show himself as such, in an organization 145 people

are low, 123 medium and 64 high. In the behavior of the IPL model, it was identified that among the behaviors that are practiced less in important percentages of the employed managers of the MSMEs, are those referring to dedicating time to celebrate the achievement of objectives, recognizing it in public, it is essential to promote motivation, teamwork in the followers.

Keywords: Leadership, commerce, Mipymes, Transactional, Transformational

## **Introducción**

El concepto de liderazgo presenta una evolución, sin embargo, pocas han sido las iniciativas desarrolladas para poder identificar los elementos que componen la competencia de este liderazgo.

Rost (1991), analizó materiales escritos desde 1900 hasta 1990, y encontró más de 200 definiciones diferentes para el liderazgo que van desde entender al líder como grandes hombres o héroes que eran altamente influyentes debido a su carisma personal, inteligencia, sabiduría o habilidad política hasta entender al líder como el que sirve y que asegura que atiendan las necesidades de mayor prioridad de otras personas. Por su parte Dugan (2017) enfatiza la diferencia de líder, concepto que se refiere al individuo y a menudo está ligado a la promulgación de un rol particular, y el concepto que se refiere a un individuo, a menudo está ligado a la promulgación de un rol en particular, el concepto de liderazgo que refleja un enfoque de procesos colectivos de personas que trabajan juntas hacia objetivos comunes o esfuerzos de desarrollo de liderazgo colectivo.

Los nuevos líderes deberán contribuir sus propias necesidades, la de sus equipos, y esto determinará la calidad de su liderazgo. Por otra parte, a pesar de que la mayoría de las teorías, modelos de liderazgo existentes hasta ahora se enfoca en la relación de líder y sus seguidores, es importante considerar desde un punto de vista personal (intrapersonal) hacia una perspectiva social (interliderazgo).

De acuerdo con las conclusiones del World Economic Forum -Foro de Davos- (Centro de Investigaciones Manpower, 2012), nos encontramos ante una nueva era denominada "*Human Age*". Esta nueva era se enmarca en un entorno particularmente dinámico y cambiante, donde la progresiva consolidación de los efectos de la globalización, los cambios demográficos, el impacto de los avances tecnológicos y sus consecuencias en la socialización de individuos y empresas

introduce en muchas organizaciones la necesidad de realizar un replanteamiento de las estrategias de gestión de sus profesionales.

Por otra parte, en la edición 2015 del World Economic Forum, señaló que la falta de líderes es uno de los retos más importantes a lo que se enfrenta la humanidad y el 86 % de los encuestados de la Agenda Global acordaron que sufrimos crisis de liderazgo a nivel mundial (World Economic Forum 2015). En opinión de Fernández y Alva (2018) “si analizamos los diez problemas que plantearon entonces, es posible concluir que el primero y más importante, es sin lugar a dudas justamente éste, pues sin líderes que encaren los desafíos del provenir, como sociedad, ¿cómo vamos a enfrentarlos? (p.23)

### **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 Junio a Noviembre 2018.

La investigación que se realizó corresponde al enfoque cuantitativo y cualitativo, 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 del sur del estado de 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 2,401 empresas que se dedican al comercio por mayor y por menor. Como instrumento para obtener los datos se aplicó una muestra a 332 MIPYMES. El criterio de elección de la muestra fue por el tablero aleatorio de números. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/#>.

### **Desarrollo**

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.

### **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:

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

Tabla 1. Caracterización de las dimensiones del modelo IPL

Prácticas de liderazgo	Descripción del alcance	Dimensión del liderazgo
1. Desafiar los procesos	Salir a la búsqueda de oportunidades que impliquen el desafío de cambiar y crecer, innovar y mejorar. Experimentar, correr riesgos, extender los experimentos y cuestionamientos asumidos por el líder	Transformacional: ofrecen una visión y se enfocan en necesidades internas de orden mayor en los empleados; incrementando el compromiso de ellos con la visión de la empresa, mediante la calidad de las relaciones inter- personales
2. Inspirar una visión compartida	Implica que el líder imagina un futuro edificante, una visión excitante. Tiene la capacidad de reunir a otros en un entorno a una visión común, apelando a sus valores, intereses, esperanzas y sueños	
3. Habilitar a los demás para que actúen	Fomentar el trabajo colaborativo y participativo en la toma de decisiones, la generación de confianza	
4. Modelar el camino	Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores adoptados	
5. Dar aliento al corazón	El líder reconoce las contribuciones individuales al éxito, proporciona retroalimentación positiva y de reconocimiento público, celebra los logros del equipo de manera regular	Transaccional:  La focalización está en el adecuado intercambio de recursos. Implica que el líder define las tareas al subordinado y a cambio de

su desempeño el trabajador se hace acreedor a una recompensa

---

Fuente: Elaboración propia a partir de Kouzes y Posner (2003); Robles (2008); Robles, De la Garza y Medina (2008); Cuadra y Veloso (2009); Zarate y Matviuk (2012)

De las definiciones anteriores los autores el punto de vista se puede afirmar el contexto de liderazgo no sólo se define en una organización, sino que abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo.

#### Resultados

Los estadísticos descriptivos muestran que el dato que se más frecuencia tiene de acuerdo a los niveles de liderazgo es bajo.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

		General	Desafiar	Inspirar	Habilitar	Modelar	Dar aliento
N	Válido	332	332	332	332	332	332
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		1.8705	1.7560	1.8072	1.6958	1.8404	1.7560
Error estándar de la media		.04366	.04061	.04804	.03959	.04756	.04150
Mediana		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Moda		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desviación estándar		.79544	.73996	.87542	.72143	.86653	.75612
Varianza		.633	.548	.766	.520	.751	.572

Fuente: Elaboración propia.

La forma más popular para medir la consistencia interna es el alfa de Cron Bach la cual fue 0.845 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 3. Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	332	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	332	100.0

Fuente: Elaboración propia.

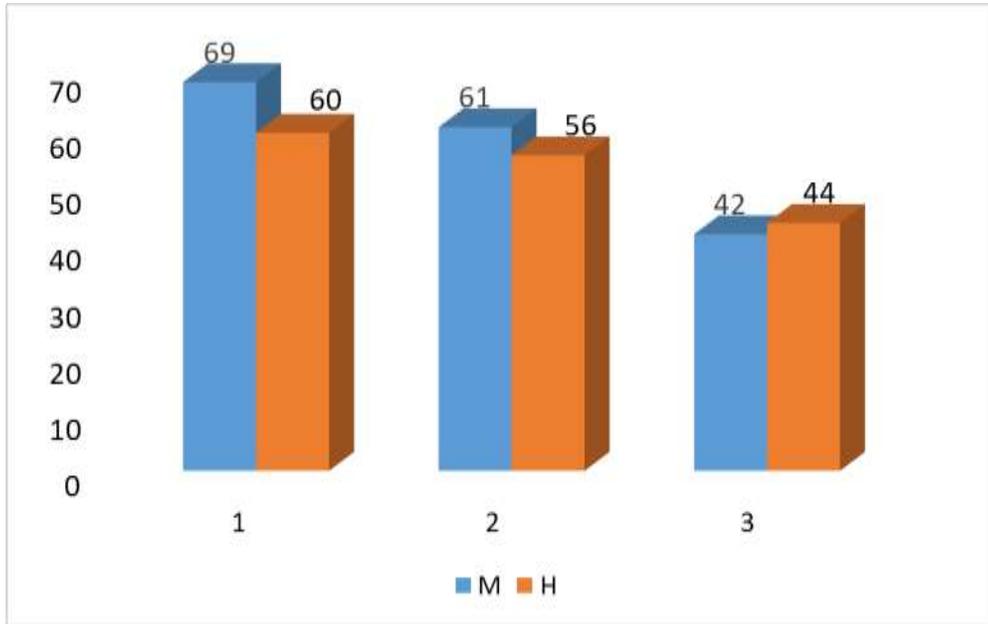
**Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.845	6

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres se hacen presentes en puestos gerenciales lo que beneficia a la sociedad, debido a que son más ordenadas en cuestiones laborales, 69 mujeres, 60 hombres se encuentran en el liderazgo bajo, 61 mujeres, 56 hombres en medio y 42 hombres, 44 mujeres en bajo, de acuerdo a la investigación se ve una presencia y se va dejando la cultura de nuestro país que sólo la mujer se dedicaba al hogar.

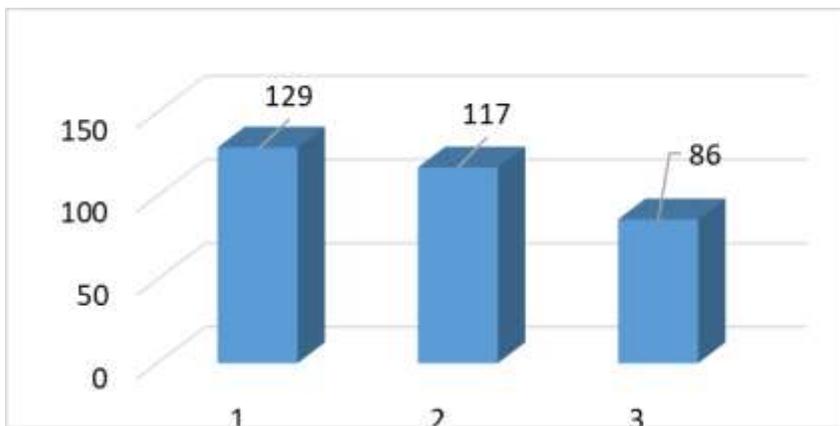
Figura 1. Genero



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a nivel general al aplicar el instrumento del IPL el nivel de liderazgo se encuentra en bajo con 129 personas, 117 en medio y 86 en alto, es necesario buscar estrategias que ayuden a fomentar el trabajo en equipo, motivación, innovar, arriesgarse para crecer y buscar nuevas oportunidades para buscar mercado donde puedan ofrecer sus productos.

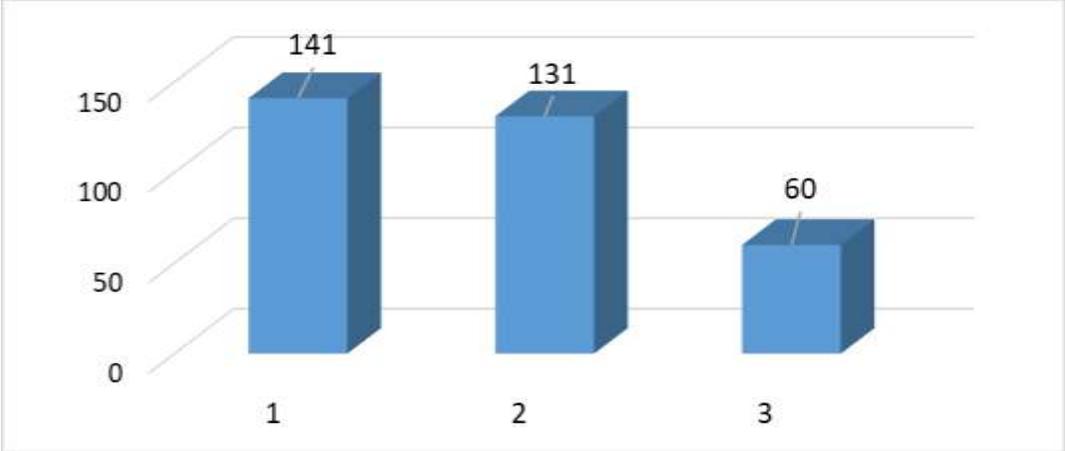
Figura 2. Nivel general



Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a desafiar los procesos 141 personas se encuentra en un nivel del liderazgo bajo, 131 en medio y 60 está en alto, muestra que están en punto donde se le debe dar seguimiento, debido a que las personas no les gusta cambiar, arriesgar, mejorar.

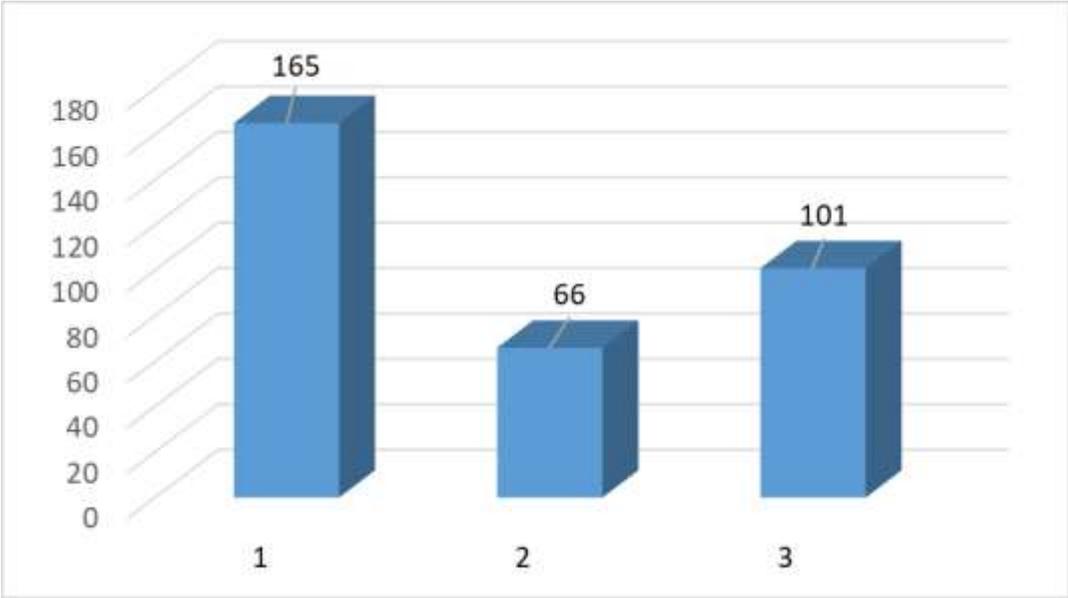
Figura 3. Desafiar procesos



Fuente: Elaboración propia.

Inspirar una visión compartida 165 personas se ubica en un nivel bajo de liderazgo, 66 nivel medio y bajo 111, lo cual indica que les falta compartir y trabajar en escenarios futuros.

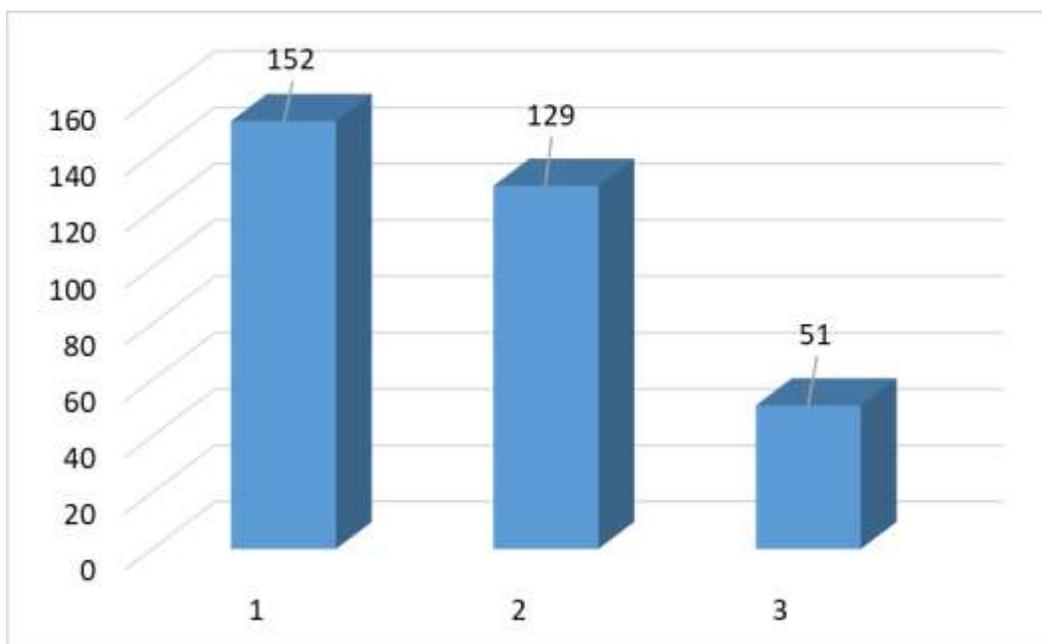
Figura 4. Inspirar una visión compartida



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a habilitar a los demás para que actúen se encuentra en un nivel bajo con 152 personas, 129 en medio y 51 en alto. Lo cual no permite al gerente llevar a cabo un proceso participativo y cooperativo en la toma de decisiones, comportamiento que incide favorablemente en fomentar seguidores proactivos.

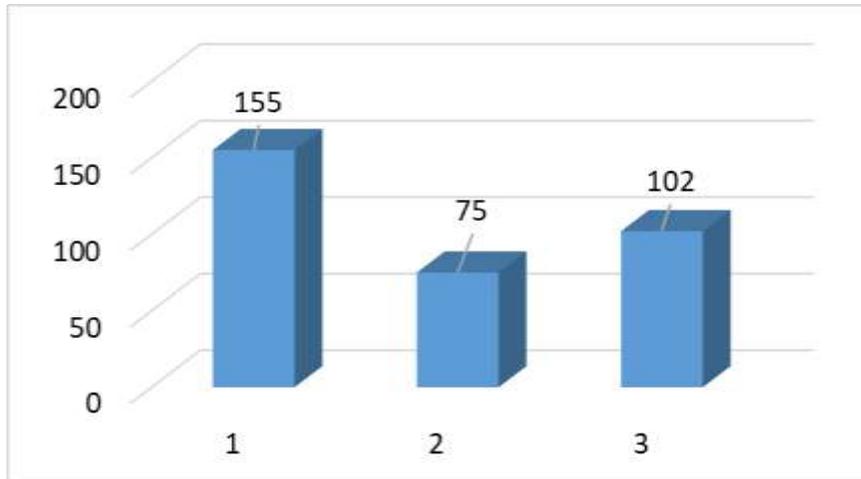
Figura 5. Habilitar a los demás para que actúen



Fuente: Elaboración propia.

En la variable modelar el camino 155 de las personas encuestadas se encuentran en un nivel bajo, 75 en medio y 102 en alto. Lo que no viene ayudar a llevar una consistencia de su razonamiento moral con su práctica, coloquialmente, el líder no “predica con el ejemplo”

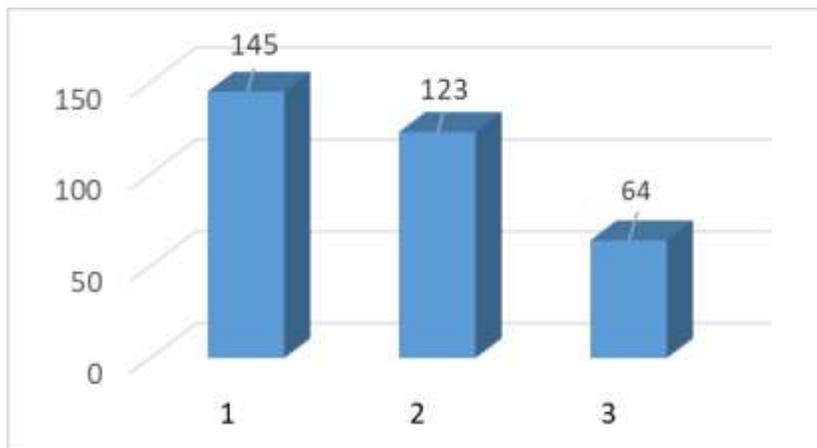
Figura 6. Modelar el camino



Fuente: Elaboración propia.

Por último, en la variable dar aliento al corazón que es un punto importante para que el líder se muestre como tal, en una organización 145 personas se encuentra en un nivel bajo, 123 en medio y 64 en alto. El líder no reconoce de manera pública las contribuciones individuales y ni celebra los logros del equipo.

Figura 7. Dar aliento al corazón



### Conclusiones

De acuerdo a nivel general al aplicar el instrumento del IPL el nivel de liderazgo se encuentra en bajo con 129 personas, se deben buscar estrategias para impulsar a que los líderes innoven procesos, decidan cambiar y salgan de su zona de confort busquen nuevas oportunidades y se adapten al cambio.

En lo que se refiere a desafiar los procesos 141 personas se encuentran en un nivel del liderazgo bajo, es importante que tanto las personas encargadas como los seguidores tomen cursos donde se inculque que existen muchas oportunidades de crecer como persona y negocio.

Inspirar una visión compartida 165 personas se ubica en un nivel bajo de liderazgo, debido a que varias Mipymes no cuenta un proceso administrativo, lo cual desconocen su razón de ser y hacían donde van como empresa.

En cuanto a habilitar a los demás para que actúen se encuentra en un nivel bajo con 152 personas, se debe trabajar en equipo los líderes no pueden solos necesitan ayuda de los seguidores, para enfocarse en los mismos objetivos.

En la variable modelar el camino 155 de las personas encuestadas se encuentran en un nivel bajo, hay que predicar con el ejemplo ya que los seguidores imitan al líder.

Por último, en la variable dar aliento al corazón 145 personas se encuentran en un nivel bajo, no se valora el trabajo de los seguidores, se debe incentivar, motivar, impulsar, reconocer el trabajo ante los demás.

En el sur del estado de México hay personas que son capaces de tener su propio negocio en base a buscar oportunidades autoempleo, es necesario que se busquen las estrategias si es negocio pequeño este lleve un buen proceso administrativo, el líder tome el rol que le corresponde y aprenda si crece el como persona, van a crecer los seguidores, lo cual se verán reflejado en las utilidades, crecimiento, expansión de las Mipymes.

Es importante que en las Mipymes se lleve a cabo un adecuado proceso administrativos lo cual ayudaría a tener un mejor control en las actividades, conocer su razón de ser, donde van y el líder debe comprender si crece el como persona, lo hacen los seguidores, es decir es mutuo, así trabajan con los mismos objetivos y algo fundamental que deben realizar es reconocer la labor que hacen cada día los seguidores de las empresas, por que sin ellos no habría empresas.

La investigación que se realizó deja importantes hallazgos para estudiar líneas futuras, donde las MIPYMES carecen de una gestión administrativa, es decir hacen las cosas muy empíricamente. En algunos negocios el personal duplica funciones, no existe un organigrama, carecen de manuales de organización, procedimientos, puestos, políticas. Otra línea de investigación es la gestión financiera, falta que las personas tomen decisiones adecuadas para que la empresa crezca.

## Referencias

- Creswell, J. (2012). Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Boston, EE.UU.: Pearson Education Inc.
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2009). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1), pp. 15-25.
- Dugan, J.P. (2017) *Leadership theory: Cultivating critical perspectives*. San Francisco, USA: Jossey- Bass.
- 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. (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 psychology: integrating diversity with quantitative, qualitativem and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robles, V. (2008). Una investigación Intra-cultural del liderazgo en México: Igualdad en las PyMES de Hidalgo, Colima y Tamaulipas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, XVI(2), pp. 31-45.
- 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.
- Rost, J.C.(1991). *Leadership for the twenty-first century*. Westoport, CT: Praeger.

World Economic Forum. (2015). Outlook on the global agenda 2015. Conogny/Geneva: World Economic Forum.

Zárate, R., y Matviuk, S. (2012). Liderazgo y Emprendimiento Innovador en Nuevas Empresas de Base Tecnológica. Un Estudio de Casos Basado en un Enfoque de Gestión del Conocimiento. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1(1), pp. 5-50.