

Estudio relacional entre los estilos de liderazgo y la innovación en pymes en la ciudad de Xalapa en el año 2022

(Relational study between leadership styles and innovation in smes in the city of xalapa in the year 2022)

Miguel Ángel Pitol Reyes*

RESUMEN

El presente artículo forma parte de la investigación doctoral en curso que lleva el mismo nombre; cuyo objetivo es determinar cuál es el estilo de liderazgo predominante en la alta dirección de las PYMES en la ciudad de Xalapa; así como evaluar como influyen estos estilos de liderazgo en la innovación. Para lograrlo y en una primera instancia se identifican y analizan los antecedentes investigativos que guardan esta relación en todos los ámbitos, es decir, no solo en PYMES, sino en ámbitos educativos, manufactureros, de servicios, entre otros. Finalmente se concluye con la discusión acerca de la relación entre ambas variables y la importancia de generar conocimiento sobre las mismas.

Palabras clave: *Liderazgo, innovación, PYMES*

ABSTRACT

This article is part of the ongoing doctoral research that bears the same name; whose objective is to determine what is the predominant leadership style in the upper management of PyMEs in the city of Xalapa; as well as evaluating how these leadership styles influence innovation. To achieve this, and in the first instance, the investigative antecedents that keep this relationship in all areas are identified and analyzed, that is, not only in PYMES, but in educational, manufacturing, service areas, among others. Finally, it concludes with the discussion about the relationship between both variables and the importance of generating knowledge about them.

Keywords: *Leadership, innovation, PYMES*

I. INTRODUCCION

*Doctorante en Alta Dirección de Organizaciones. IIESCA Universidad Veracruzana. Correo electrónico: pitol90@gmail.com

En la actualidad, existe un consenso académico en que el liderazgo es uno de los factores más importantes para asegurar la permanencia de una empresa en el mercado, así como para facilitar sus procesos de cambio e innovación.

Tradicionalmente, el concepto de liderazgo ha sido definido por múltiples autores, pero en su génesis, el liderazgo busca influir sobre otras personas para que entiendan y estén de acuerdo acerca de las necesidades que se deben atender y cómo llevarlo a cabo de forma efectiva. A partir de esta idea se puede comprender que el liderazgo es un mecanismo para facilitar esfuerzos individuales y colectivos en la consecución de objetivos compartidos.

Por su parte, las organizaciones consideradas innovadoras, disponen de un liderazgo que es ampliamente reconocido por aportar una coherencia a sus empresas a lo largo del tiempo. Detrás de cada una de estas empresas existe un líder competente que dispone de alta credibilidad frente a los miembros de la organización, consiguiendo movilizar los componentes de la empresa en momentos determinados.

Es decir, en lo general, se sabe que el liderazgo influye en los procesos de innovación de las organizaciones, (Pons Verdú Fernando J., 2012) en su artículo analiza la relación que existe entre el clima organizacional de innovación, los estilos de liderazgo y las prácticas de RRHH características en la organización. Para fines de esta investigación, solo tomaremos del artículo lo correspondiente a liderazgo - innovación, ya que la variable de gestión de RRHH no interviene como variable moderadora.

En el estudio se desarrollaron análisis de correlaciones, utilizando una muestra de 458 empleados pertenecientes a diferentes industrias como petrolera, transporte, producción industrial, consultoría, educación, tecnología, entre otros; de las cuales 13 organizaciones son PYMES, y 3 son empresas multinacionales.

Como resultados, se obtuvo que, a pesar de las correlaciones significativas entre todas las dimensiones de liderazgo y el clima de innovación, la mayor capacidad predictiva proviene de la motivación inspiradora, seguida de la recompensa contingente y la consideración individualizada. El resto de los estilos de liderazgo no agregan varianza explicada cuando se ingresan en el modelo de regresión.

En este abordaje, se ha relacionado el clima innovador positivamente con las dimensiones transformacionales y transaccionales. Por otro lado, los análisis de regresión jerárquica señalan

a la dimensión de inspiración como la mejor predictora del clima innovador. Mientras que el estilo inspiracional, dirigido a que los colaboradores asuman y cumplan la misión, hace que se genere la autoconfianza suficiente para defender las nuevas ideas y se consigan los apoyos necesarios para su desarrollo

Por su parte, (Bornay-Barrachina, 2012) presento una investigación para determinar como el liderazgo y el clima se combinan para hacer a los equipos más innovadores. Para dicha investigación, se aplicó un cuestionario a 98 equipos con distintos dominios de liderazgo, elementos relacionados con el líder, con los seguidores o subordinados, conformados por 98 responsables de equipo y 492 miembros.

Para el estudio se emplearon correlaciones y regresiones lineales, y se obtienen datos interesantes ya que se demuestra que los estilos cognitivos del líder, tanto el asociativo como el bisociativo, no están correlacionados con el clima de equipo para la innovación. Sin embargo, el resto de las variables como LMX (calidad de las relaciones mantenidas entre los compañeros de un mismo equipo), CWX (relaciones con compañeros) y expectativas de innovación, correlacionan positivamente con el clima de equipo para la innovación.

Así mismo, se muestra como el estilo cognitivo sea asociativo o bisociativo no explica el clima de equipo para la innovación. La relación que se estableció teóricamente predecía una relación negativa entre el estilo cognitivo asociativo y una relación positiva para el estilo bisociativo y las percepciones sobre el clima de equipo para la innovación, en este sentido los resultados no mostraron relación alguna con el clima, ni positiva ni negativa.

Si bien el estudio tiene limitaciones, muestra conclusiones interesantes ya que da por sentado que no todos los estilos de liderazgo tienen una relación con la innovación (se determina como algunos estilos no tienen relación positiva o negativa), aunque en el estudio se determina con claridad que las expectativas de innovación y la calidad de las relaciones que mantienen los miembros de los equipos consiguen facilitar un entorno de trabajo en el que se potencia y se favorece la innovación. A su vez, el establecimiento de un clima para la innovación favorece unos mayores resultados innovadores de los equipos.

(García Ortiz Jatsiri Yolotzin, 2021) en conjunto con otros investigadores, realizaron una investigación cuyo objetivo se centró en determinar la relación entre el liderazgo emprendedor y la innovación en empresas manufactureras del estado de Aguascalientes, en México.

En palabras de las autoras, el líder emprendedor debe ser una persona capaz de asumir de buena manera estos factores. Principalmente, debe romper los miedos que implica asumir retos desconocidos y reconocer las grandes oportunidades que ofrece el mercado, así como construir y dirigir a su equipo de colaboradores para crear con ellos un entorno lleno de creatividad y participación que los lleve a innovar todos los días. Así, se consigue la supervivencia y superación de la organización misma.

Para la realización del estudio se empleó un cuestionario que se aplicó a directivos y mandos medios de 16 organizaciones manufactureras, principalmente en los sectores de bebidas, tabaco, maquinaria y equipo, petróleo y carbón entre otros. Dicho cuestionario mide 6 dimensiones de la variable (desarrollar productos y oportunidades, liderar a otros, crear entornos innovadores, definir objetivos principales, afrontar retos y desarrollar conductas estratégicas autónomas).

Como resultados se concluyó que existe una relación entre el liderazgo emprendedor y la innovación, relación que muestra una correlación positiva de 0,308*, con un nivel de significancia de 0,05, destacando que las dimensiones del liderazgo emprendedor que obtuvieron un mayor número de correlaciones positivas con las dimensiones de innovación fueron las de afrontar retos inesperados, construir y dirigir el equipo, y desarrollar una conducta estratégica autónoma.

El liderazgo emprendedor se ha mostrado como un detonante positivo para que se presente la innovación en las organizaciones. Con ello, se motiva a las empresas a alcanzar los objetivos establecidos, y a poner en marcha las estrategias adecuadas para lograr la satisfacción de sus colaboradores, clientes, proveedores y dueños.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las pequeñas y medianas empresas, generalmente llamadas PYMES, se caracterizan por tener una cantidad reducida de empleados y de ingresos igualmente, pero la realidad es que se encuentran en cada rincón del país: desde una pequeña cafetería cerca de tu casa hasta supermercados, agencias de viajes, restaurantes y más.

De acuerdo con los datos del (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2018), en la *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*, el 97.3% de las empresas en el país son pequeñas y medianas empresas,

mismas que generan el 52% del PIB (Producto Interno Bruto) y generan el 78% del empleo, representando un pilar fundamental de la economía mexicana.

Sin embargo, este pilar de la economía mexicana tiene una tasa de mortandad muy alto, generando múltiples consecuencias en el país como pobreza, desempleo, inseguridad, entre otros factores.

En este sentido, resulta interesante e importante conocer las causas de esta mortandad empresarial; (Salinas Reyes, Badillo Piña, & Tejeda Padilla, 2018), comentan que existe consenso respecto a que la "mortandad" de este conglomerado de empresas es debida a una falta de robustez en su estructura órgano-funcional, a las deficiencias en la toma de decisiones en sus procesos internos y a la falta de capacidad para contrarrestar las exigencias de su entorno.

Por su parte, (Zapata Torres, Melchor, & Ivan, 2015) realizan una revisión de la literatura y hacen un concentrado de factores de diversos autores donde resaltan que los recursos, habilidades y atributos de una organización que son esenciales para tener éxito en el mercado; estos son: competencia, financiamiento, planeación estratégica, tecnología, recursos humanos e innovación.

De forma similar, (Rivera Betancourt, Alfaro Calderón, & Gerardo, 2017), en su investigación sobre la jerarquización de factores que inciden en el fracaso de los emprendimientos, realizaron una consulta con diferentes expertos donde se mencionan que los factores que más inciden en el fracaso son los relacionados a capital humano, organizacionales, personales, financieros, externos y de mercado.

A su vez, (Clark Coronado, Alberto, & Neftali, 2015) en la revisión de la literatura para determinar los factores que inciden en la permanencia de las PyMEs concluyen que el clima organizacional, la motivación y liderazgo están relacionadas entre sí e impactan positivamente en el desarrollo y permanencia de las PyMEs.

En cambio, (Navarrete Marneou & Sansores Guerrero, 2011) llegan a la conclusión de que las PYMES fracasan por una escasa formación de desarrollo de las habilidades empresariales, poca capacidad de producción, insuficientes sistemas de información, desconocimiento del mercado, problemas de comercialización, falta de vinculación con programas para el desarrollo

e innovación tecnológica y, en general, un difícil acceso a esquemas de financiamiento ofrecidos por la banca comercial.

Mientras tanto, (Zapata Guerrero, 2004) en su estudio de análisis de casos, concluye que las PYMES tienen una problemática integral, dicha problemática tiene orígenes tanto en las influencias del entorno, como en deficiencias de gestión interna. Por ejemplo: la situación económica del país influye en las áreas internas de producción, finanzas y mercadeo de la empresa; ésta igualmente se ve influenciada por el estilo de liderazgo y el proyecto de vida personal del empresario.

Por otro lado, (Pizzi & Ignacio, 2013) mencionan que en la actualidad la evidencia internacional confirma que los niveles más altos de desarrollo capitalista corresponden a países que muestran también altos niveles de emprendimiento innovador en sus economías. La innovación y la competitividad son los principales multiplicadores en las economías industrializadas y emergentes.

Por otro lado, el (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2014) en su análisis de esperanza de vida de los negocios en México, realizó un estudio de las cien principales ciudades del país agrupándolos en cuatro grupos de 25 ciudades. El primer grupo tiene una esperanza de vida de entre 8.1 y 9.1 años, el segundo grupo entre 7.2 y 8.1 años, el tercer grupo entre 6.3 y 7.2 años y el cuarto grupo entre 5.3 y 6.3 años.

Con todo lo anterior, se deduce que la mortandad de las PYMES no se debe a una sola variable, sino a múltiples variables que van desde factores internos de la propia organización, a factores externos como el contexto político nacional y hoy en día, a la pandemia generada por el COVID-19. Sin embargo, resulta interesante establecer conexiones entre las variables para determinar si existe o no una relación entre ellas, en este sentido, existe un consenso en que el liderazgo y la innovación son factores determinantes en la supervivencia de las organizaciones.

De acuerdo con (Turbay-Posada, 2013) a partir del liderazgo, las organizaciones hacen frente al entorno dinámico a través de formas efectivas para afrontar los cambios en los escenarios sociales, económicos, comerciales y tecnológicos, que no solo les implica la modificación de sus configuraciones estructurales, sino también de sus procesos; es aquí donde la innovación surge como condición para que las empresas se mantengan competitivas y, por ende, la necesidad de que el liderazgo las conduzca hacia esta.

Por su parte, (López Yáñez & Lavié Martínez, 2010) en un estudio de caso realizado en una escuela, hallaron que el estilo de liderazgo distribuido funge como un sostén de los procesos de innovación.

III. METODOLOGIA

III.1 Objetivo general y específicos:

Determinar cuál es el estilo de liderazgo predominante en la alta dirección de las PYMES en la ciudad de Xalapa; así como evaluar como influyen estos estilos de liderazgo en la innovación.

Los objetivos específicos son:

OE1. Revisión de la literatura sobre la evolución de los conceptos liderazgo e innovación; así como los antecedentes investigativos.

OE2. Determinar el estilo de liderazgo predominante en la alta dirección.

OE3. Adaptación y aplicación de los instrumentos de medición.

OE4. Evaluar la influencia de los estilos de liderazgo en la innovación.

III.2 Preguntas de investigación:

PI1. ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en las PYMES?

PI2. ¿Cómo influyen los estilos de liderazgo en la innovación?

III.3 Hipótesis:

H1. El liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo predominante.

H2. El estilo de liderazgo transformacional influye positivamente en la innovación; mientras que los estilos transaccional y pasivo-evasivo influyen negativamente.

III.4 Variables de estudio:

Liderazgo e innovacion

III.5 Diseño de la investigación:

El enfoque de la investigación es cuantitativo con un alcance relacional de tipo observacional, no experimental, con fuente prospectiva de medición transversal.

III.6 Población y muestra:

En proceso de definición.

III.7 Técnicas e instrumentos:

A fin de recabar la información, se determinó que para identificar los estilos de liderazgo se utilizaría la técnica de recolección de datos mediante una encuesta.

III.8 Técnicas de análisis de datos:

Para el procesamiento de datos se utilizarán las herramientas SPSS y Excel.

IV. PROPUESTA DE SOLUCION

Dicho lo anterior, la presente investigación busca determinar de qué forma influyen los estilos de liderazgo en la innovación de las PYMES en la ciudad de Xalapa; de acuerdo con el INEGI, la esperanza de vida de las PYMES en esta ciudad se encuentra entre 5.3 y 6.3 años, ocupando la posición 88 del ranking de las cien principales ciudades de México.

Una posible solución a esta problemática consiste en identificar, en primera instancia, que estilos de liderazgo existen en las PYMES en la región de Xalapa, para posteriormente operacionalizar la variable categorizando los diferentes estilos de liderazgo. Posteriormente se estudiaría la relación de cada uno de los liderazgos encontrados y observar la relación que guardan las variables para generar

En la actualidad existe consenso de que el estilo de liderazgo transformacional es el estilo que mayor afinidad guarda con la innovación. Por tal motivo se propondría trabajar en desarrollar las

habilidades de dicho estilo a los dueños de negocio de las PYMES para generar un ecosistema que impulse los procesos de innovación en sus organizaciones.

La solución antes mencionada se expresa con base en la evidencia académica más reciente y en el ánimo de generar una posible solución, guardando toda prudencia y a reserva de concluir la investigación doctoral.

V. DISCUSION Y CONCLUSIONES

Después de la revisión teórica, se llega a la conclusión de que existe consenso en la comunidad científica respecto a que el liderazgo y la innovación son variables que están relacionadas y que ayudan a incrementar la esperanza de las PYMES, de hecho, (Beltrán-Ríos & Antonio, 2018) concluyen en que es innegable la gran importancia que tiene el liderazgo para la consecución de las metas empresariales, la realización y adquisición de sentido de pertenencia de las personas que laboran en las compañías; y que la innovación es consecuencia de un estilo de liderazgo participativo que permita la inclusión de todos los individuos en la creación o mejoramiento de productos y servicios que impacten la sociedad en un mundo globalizado.

Se ha demostrado que algunos estilos de liderazgo guardan relación con la innovación, en otros estudios se ha demostrado que, si existe relación en algunos estilos de liderazgo con la innovación, pero no en todas sus dimensiones; en otros más se ha demostrado una completa afinidad y en otros simplemente no existe una relación positiva o negativa entre las variables.

Lo complejo del presente estudio resulta a partir del contexto en que se genera el estudio, es decir, los dueños de negocio de PYMES en Xalapa no tienen la misma idiosincrasia y abanico de oportunidades que dueños de negocio de Monterrey, Guadalajara o CDMX por mencionar solo algunos.

Sin embargo, es importante generar este conocimiento que demanda la sociedad, ya que de acuerdo con (Solís Rodríguez, Cisneros Cerda, Guaderrama Ángeles, & Margarita, 2020), el 64% de los millennials buscan independencia económica y ven en el emprendimiento la vía para conseguirlo. Es decir, el “boom” del emprendimiento no desacelerará, por el contrario, habrá un aumento en el emprendimiento generando así más PYMES.

La presente investigación tiene un propósito metodológico, ya que se pueden realizar futuras investigaciones contrastando la relación de las variables, pero ahora en un sector determinado como los sectores de la construcción, restaurantero, farmacéutico, y en un contexto diferente, es decir, en otras ciudades. También, se puede estudiar la relación que existe entre ciertas dimensiones de las variables, o bien ampliar el estudio y realizar un estudio relacional con más variables.

VI. BIBLIOGRAFIA

Beltrán Ríos, J. A., Giraldo, J. A., & Bernal, O. I. (2018). Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín. *Clío América*, 52-61.

Bornay-Barrachina, M. (2012). ¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio. *Cuadernos Delaware Economía y Dirección Delaware la Empresa*, 41-53.

- Clark Coronado, P. G., Alberto, V. V., & Neftali, P. T. (2015). FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA DE LAS PYMES EN EL MUNICIPIO DE NAVOJOA, SONORA. *VinculaTegica EFAN*, 21-44.
- García Ortiz Jatsiri Yolotzin, S. O. (2021). El liderazgo emprendedor y la innovación en empresas manufactureras. *Contabilidad y Negocios* (, 131-144.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2014). *Esperanza de vida de los negocios en México*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2018). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*. Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>
- López Yáñez, J., & Lavié Martínez, J. M. (2010). LIDERAZGO PARA SOSTENER PROCESOS DE INNOVACIÓN EN LA ESCUELA. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 71-92.
- Navarrete Marneou, E., & Sansores Guerrero, E. (2011). EL FRACASO DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN QUINTANA ROO, MÉXICO: UN ANÁLISIS MULTIVARIANTE . *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS* , 21-34.
- Pizzi, A., & Ignacio, B. (2013). Creación de empresas, modelos de innovación y pymes. *Creación de empresas, modelos de innovación y pymes. Cuadernos del Cendes*, 53-74.
- Pons Verdú Fernando J., R. L. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 81-98.
- Rivera Betancourt, H. A., Alfaro Calderón, G. G., & Gerardo, A. G. (2017). JERARQUIZACIÓN DE FACTORES QUE INCIDEN EN EL FRACASO DE LOS EMPRENDIMIENTOS EN MORELIA, MICHOACÁN. *Cuadernos del CIMBAGE N°19*, 121-144.
- Salinas Reyes, M., Badillo Piña, I., & Tejeda Padilla, R. (Julio-Diciembre de 2018). Determinantes sistémicos de viabilidad en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en México. *Científica*, 147-156.

- Solís Rodríguez, F. T., Cisneros Cerda, G. L., Guaderrama Ángeles, K. Y., & Margarita, P. R. (2020). Motivaciones de las generaciones millennial y centennial para la creación de nuevas empresas. *Administración y Organizaciones*, 84-99.
- Turbay-Posada, M. J. (2013). Liderazgo e innovación organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 7-9.
- Zapata Guerrero, E. E. (2004). Las PyMES y su problemática empresarial. Análisis de casos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 119-135.
- Zapata Torres, K. L., Melchor, M. Q., & Ivan, L. T. (2015). FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO PARA LA PERMANENCIA DE LAS PYMES EN EL MERCADO. *VinculaTegica EFAN*, 1-20.