



Revista de Desarrollo Sustentable,
Negocios, Emprendimiento y Educación

Año 2 Número 3
Enero 2020

LIDERAZGO FEMENIL EN LAS MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANAS EMPRESAS EN TEJUPILCO, MÉXICO, 2018

Lic. en C. Yaneth Karina Garduño Espinoza

Estudiante del doctorado en economía, pobreza y desarrollo social

Karina_8611@hotmail.com

M.A. Josué Ociel Márquez Gómez

Estudiante del doctorado en economía, pobreza y desarrollo social

Josuemar12@gmail.com

Dr. En Ed. Daniel Cardoso Jiménez

Dcj_04 hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Yaneth Karina Garduño Espinoza, Josué Ociel Márquez Gómez y Daniel Cardoso Jiménez (2020): "Liderazgo femenino en las Micro, Pequeña y Medianas Empresas en Tejupilco, México, 2018", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 3 (enero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/03/liderazgo-femenil-mexico.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS03liderazgo-femenil-mexico>

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo identificar el liderazgo femenino mediante el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) en las Micro, Pequeña y Medianas Empresas (MIPYMES) que se dedican al comercio en Tejupilco, Estado de México, 2018, el criterio de elección de la muestra 294 negocios fue a través del tablero aleatorio de números de un total 1,392. La investigación realizada fue de carácter descriptivo y transaccional, se aplicó el Instrumento Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) que consta de 30 preguntas, y su medición se realizó utilizando una escala de Likert.

De acuerdo a los resultados generales 103 gerentes se encuentran en nivel bajo, 97 en alto y 94 en medio.

En la variable de mayor importancia fue habilitar a los demás para que actúen 106 de los gerentes se encuentran en nivel bajo, 124 en medio y 64 en alto.

De las 294 personas encuestadas 138 son mujeres, las cuales 53 se encuentran de manera general en un nivel de liderazgo bajo, 44 medio y 41 alto.

Las mujeres hoy en día tienen mayor presencia en los puestos gerenciales, mayor impacto en la sociedad, se están rompiendo los paradigmas de que las mujeres no pueden ocupar los puestos igual que el hombre.

Palabras clave: Liderazgo, Femenil, IPL, MIPYMES, Comercio

Abstract.

The present study aims to identify female leadership through the Inventory of Leadership Practices (IPL) in the Micro, Small and Medium Enterprises (MIPYMES) that are dedicated to trade in Tejupilco, State of México, 2018, the criterion of choice of The sample 294 business went through the random board of numbers for a total of 1,392. 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.

According to the general results, 103 managers are in low level, 97 in high and 94 in middle.

In the variable of greater importance was to enable others to act 106 of the managers are at low level, 124 in the middle and 64 high.

Of the 294 people surveyed, 138 are women, of whom 53 are generally in a low level of leadership, 44 medium and 41 high.

Women today have a greater presence in managerial positions, a greater impact on society, the paradigms that women can not occupy positions like men are breaking.

Keywords: Leadership, Feminine, IPL, MIPYMES, Commerce

Introducción

El liderazgo es una variable que se debe trabajar en las organizaciones como parte de las habilidades directivas. En este sentido, el líder deber ser una persona capaz de facilitar las prácticas de cooperación organizacional, que contribuye al logro de las metas empresariales, y en paralelo se ocupa de satisfacer las necesidades del individuo; sin embargo, es importante tener presente que el liderazgo es un fenómeno que no solo depende directamente de las personas que lo ejercen, también está influenciado por el medio en que se desenvuelva y de la organización en que se desempeña (Barahona, Cabrera y Torres, 2011).

Según estadísticas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en 2013, de cinco pequeñas y medianas empresas que abrieron, tres estaban dirigidas por mujeres. Sin duda, la participación del género femenino en el mundo empresarial ha tomado fuerza, y por ello, *Entorno Empresarial* decidió dedicar esta publicación a todas aquellas mujeres que han determinado romper paradigmas e incursionar en lo que hasta hace algunos años era considerado un mundo de hombres.

<http://revistaentornoempresarial.com/index.php/liderazgo-femenino>

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).

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 estudiados eran capaces de llevar acabo las cinco prácticas siguientes:

- Desafiar los procesos.

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

Desafiar procesos

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

Hacen innovaciones y experimentan, además de considerar los errores son oportunidades de aprendizaje.

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

Para desafiar los procesos es necesario buscar oportunidades y experimentar.

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 recopilan las emociones de otras personas para que compartan esa visión como si fuera propia.

Además, intentan formar al resto de empleados para lograr intereses mutuos comprometiéndoles 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 crear relaciones de confianza mutua. Los líderes hacen que sus colaboradores se sientan importantes, fuertes e influyentes. Para habilitar a los demás es necesario: reforzarlos y promover la colaboración.

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 enseñan 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 para lograr más fácilmente su alcance. Para esto es necesario: poner el ejemplo y planear metas claras y concretas.

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 es descriptivo, debido al interés existente en 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 se produce en un periodo específico del tiempo. En concreto, abril a septiembre de 2018.

La investigación realizada 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 femenino en las MIPYMES en Tejupilco, México, 2018.

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 1392 empresas que se dedican al comercio por mayor y por menor. Como instrumento para obtener los datos se aplicó el tablero de números al total de la población a 294 MIPYMES. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/#>.

Técnica de recolección de datos, evaluación de su confiabilidad y validez

El cuestionario quedó conformado por dos secciones. La primera contempló datos demográficos (sexo, edad, estado civil), referidas al último grado e institución donde realizaron los estudios); y, además, información sobre el tipo de trabajador, antigüedad, personal a su cargo, nivel jerárquico, tipo de contrato, área funcional laboral.

La segunda sección contenía 30 ítems divididos en seis preguntas para cada una de las cinco dimensiones que propone el modelo de IPL como son:

Desafiar los procesos hace referencia a las preguntas (1, 6,11, 16, 21,26), Inspirar una visión compartida (2,7,12,17,22,27) , Habilitar a los demás para que actúen (3,8,13,18,23,28) , Modelar el camino (4, 9, 14, 19, 24,29), Dar aliento al corazón (5, 10, 15, 20, 25,30).

Esta última dimensión es la única que pertenece al liderazgo transaccional, las otras cuatro corresponden al liderazgo transformacional.

Las preguntas se presentaron al gerente encuestado en escala tipo Likert de cinco puntos (A= Totalmente desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, D= De acuerdo, y E= Totalmente de acuerdo)

Cabe señalar que para la interpretación de las prácticas de liderazgo son realizadas por los gerentes de las empresas comerciales estudiadas, se estableció el criterio de tres niveles: 1 bajo, 2 medio y 3 nivel alto.

La forma más popular para mediar la consistencia interna es el alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0.908, lo que es indicativo de un buen nivel de confianza de los cuestionarios utilizados en el desarrollo de esta investigación, utilizándose el software SPSS (versión 23).

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Válido		294	100
Casos	Excluido ^a	0	0
Total		294	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	6

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Estadísticos descriptivos

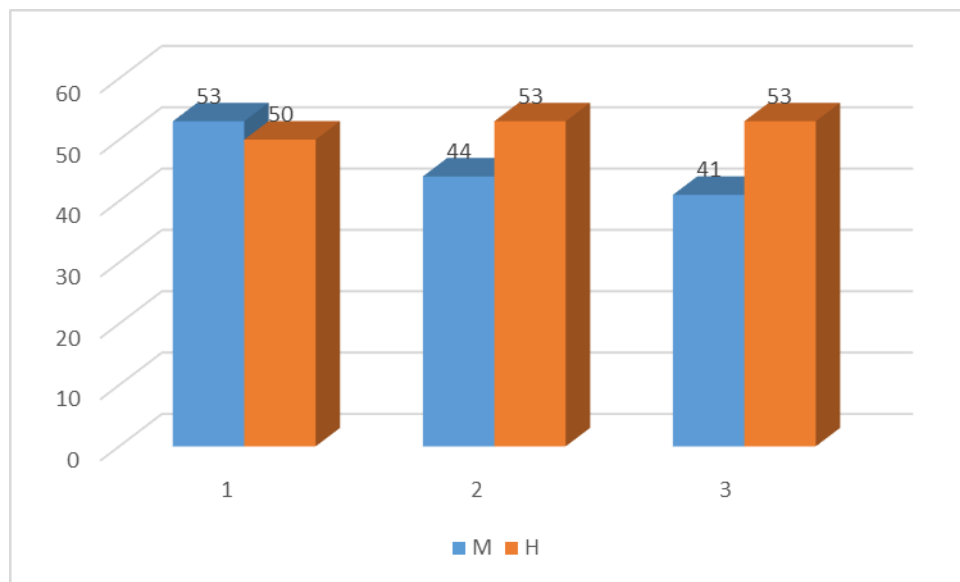
		Genral	Dprocesos	Ivco	Habilitard	Mcam	Daco
N	Válido	332	332	332	332	332	332
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		1.8705	1.756	1.8072	1.6958	1.8404	1.756
Error estándar de la media		0.04366	0.04061	0.04804	0.03959	0.04756	0.0415
Mediana		2	2	2	2	2	2
Moda		1	1	1	1	1	1

Desviación estándar	0.79544	0.73996	0.87542	0.72143	0.86653	0.75612
Varianza	0.633	0.548	0.766	0.52	0.751	0.572

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al IPL a nivel general 53 se encuentra en un nivel del liderazgo bajo, 44 en medio y 41 está en alto. Lo cual indica a las empresas en sector comercio al por menor, mayor deberán trabajar en la capacitación de trabajo en equipo, motivación.

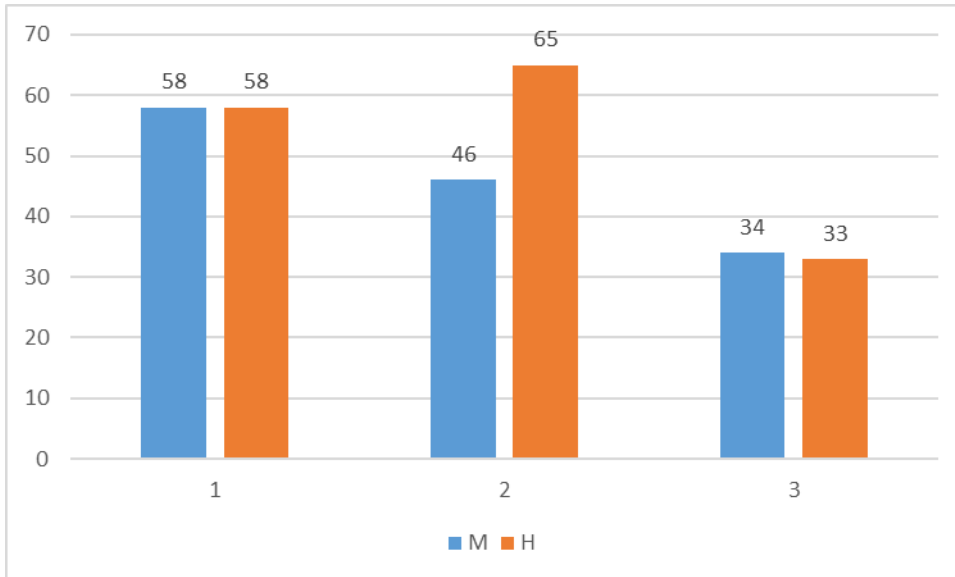
Figura 1. General



Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere a desafiar los procesos 58 mujeres se encuentra en un nivel del liderazgo bajo, 46 en medio y 34 está en alto, lo que no viene ayudar a la organización a tomar las decisiones, para el logro correcto de sus objetivos y metas organizacionales.

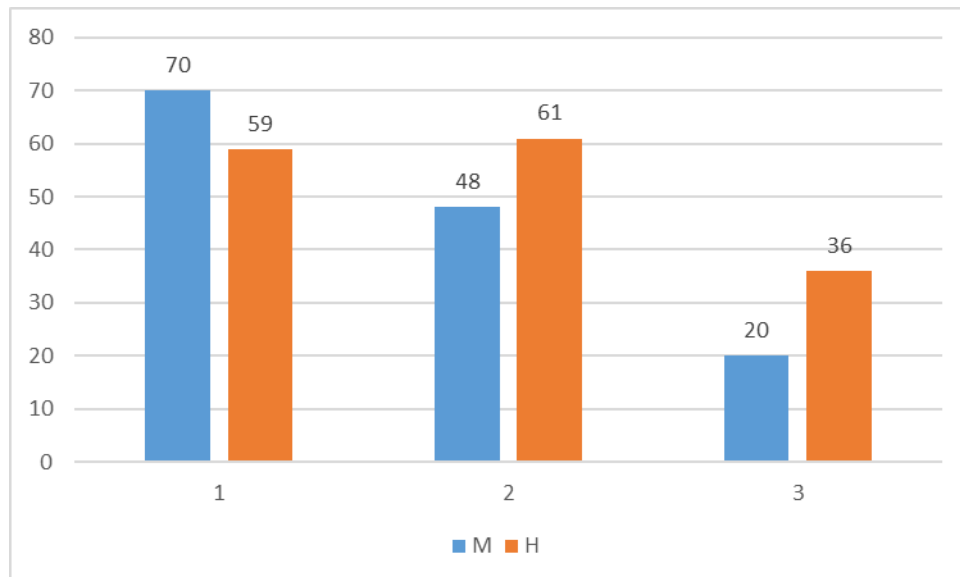
Figura 2. Desafiar procesos



Fuente: Elaboración propia

Inspirar una visión compartida 70 mujeres están nivel bajo de liderazgo, 48 nivel medio y alto 20, lo cual les falta para compartir y trabajar en escenarios futuros, o tal vez en la empresa no saben qué rumbo llevan, es decir no tiene misión.

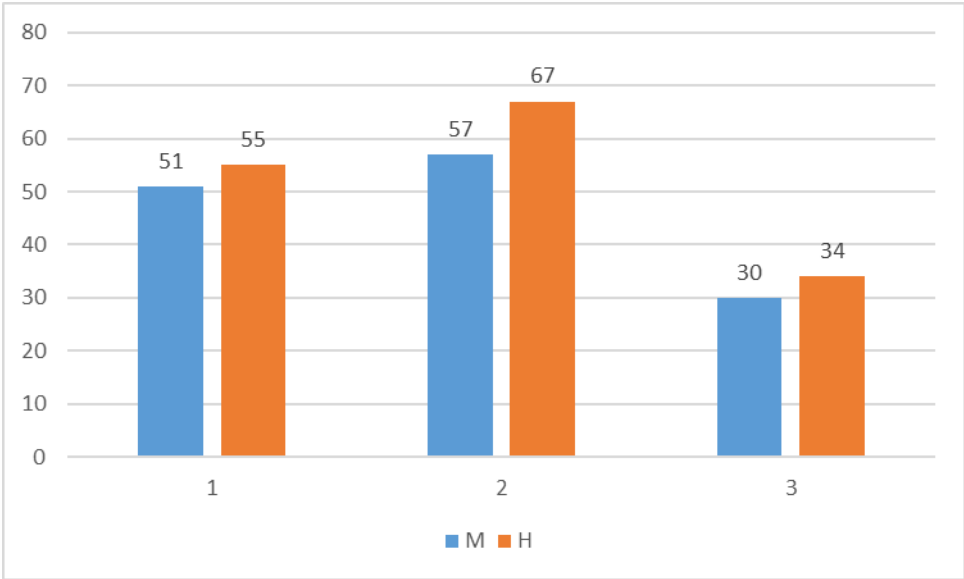
Figura 3. Inspirar una visión compartida



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a habilitar a los demás para que actúen se encuentra en un nivel bajo 51 mujeres, 57 en medio y 30 en alto. Lo cual trabajando en equipo permite al gerente llevar a cabo un proceso participativo y cooperativo en la toma de decisiones.

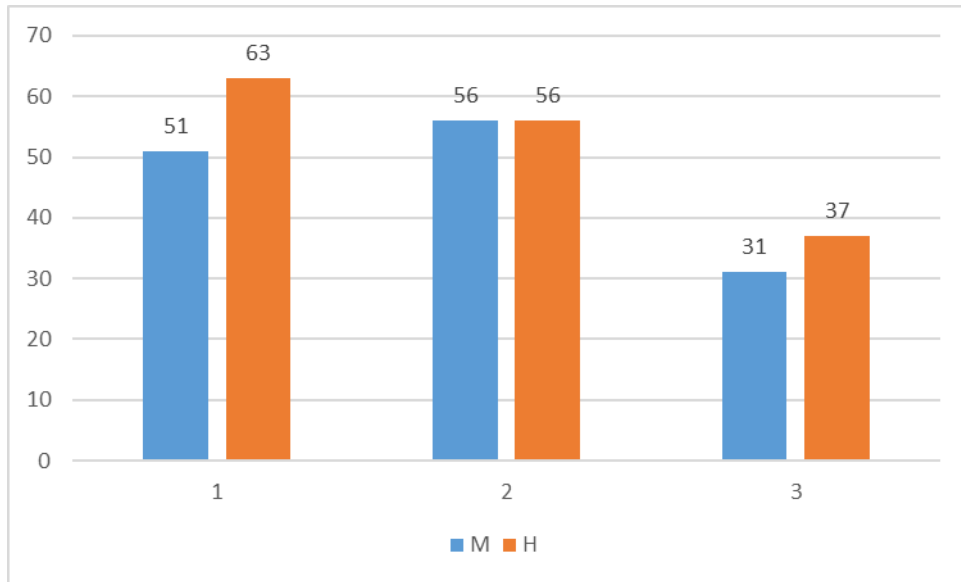
Figura 4. Habilitar a los demás para que actúen



Fuente: Elaboración propia

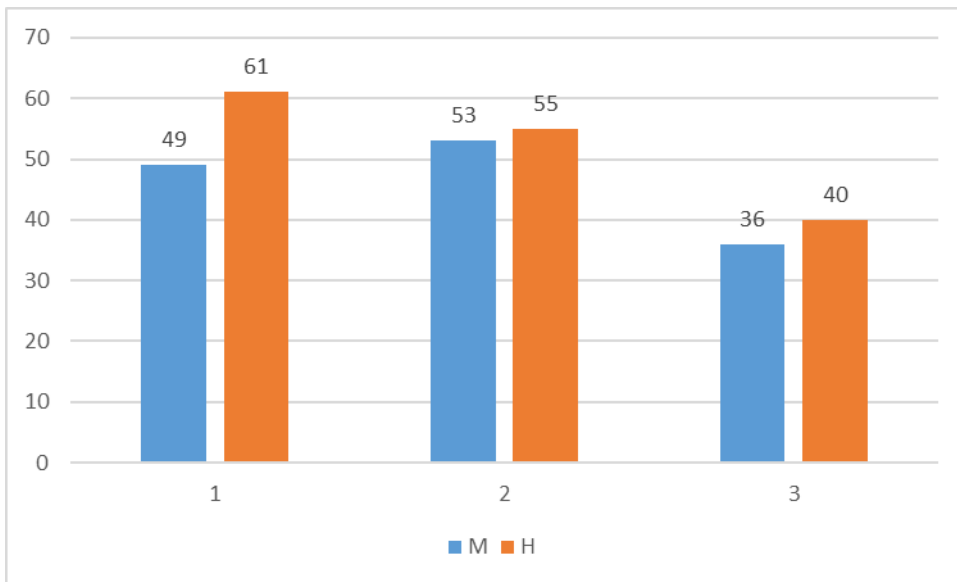
En la variable modelar el camino 51 de las mujeres encuestadas se encuentran en un nivel bajo, 56 en medio y 31 en alto. Al ser mujer predica con ejemplo lo cual es importante para los seguidores de la empresa.

Figura 5. 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 49 mujeres se encuentran en un nivel bajo, 53 en medio y 36 en alto. El líder no reconoce de manera pública las contribuciones individuales y ni mucho menos celebra los logros del equipo.



Fuente: Elaboración propia

Discusión y conclusiones

Como limitante podemos señalar que la caracterización del liderazgo está influenciada por la cultura y los valores mexicanos (Lautent, 1986) citado por Robles, De la Garza y Medina (2008) como se muestra en la Inspirar una visión compartida ya que hay un nivel muy bajo de liderazgo, por lo que la recomendación que se tiene es que se dé un seguimiento a esta investigación para comparar las prácticas de liderazgo entre diferentes ciudades.

La mujer en México juega diversos roles el hogar, el trabajo, los hijos, pero que al final no hay impedimentos que les permitan desistir de los deseos de crecimiento personal y profesional, y por esa razón dentro de las empresas es un factor importante para el buen manejo de los recursos.

Referente a la escolaridad se relaciona significativamente con el instrumento del liderazgo en desafiar los procesos, para mejorar en la administración, permitiendo que sus negocios se desarrollen, tengan una sobrevivencia y rebasen los 10 años según las estadísticas nacionales. Una limitante las mujeres se encuentran en nivel de bachillerato, si tuvieran una mejor preparación ayudaría a tener una mejor visión.

De acuerdo con las prácticas de liderazgo evaluados, los directivos de 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.

Es importante que las empresas lleven un adecuado proceso administrativo, para ser su razón de ser y hacia donde se dirigen, lo cual ayudaría a tener metas.

Referencias

Barahona, H., Cabrera, D. y Torres, U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. En: *Entramado*, 7(2): 86-97.

Creswell, J. (2012). *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education Inc.

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

<http://revistaentornoempresarial.com/index.php/liderazgo-femenino>

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

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

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

Mertens, D. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative 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. En: *Cuad. Adm.*, 21(37): 293-310.